

TAISE ZANOTTO

**A ROTATIVIDADE DE ASSOCIADOS NA ASSOCIAÇÃO DE
RECICLADORES ESPERANÇA E O SERVIÇO SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, orientado pela Profª. Dra. Vera Herweg Westphal.

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL
DEFENDIDO E APROVADO
EM: 24/08/08


Rosana Maria Gaio
Depto de Serviço Social CSE

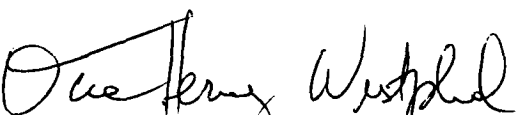
**FLORIANÓPOLIS/SC
2008**

TAISE ZANOTTO

**A ROTATIVIDADE DE ASSOCIADOS NA ASSOCIAÇÃO DE
RECICLADORES ESPERANÇA E O SERVIÇO SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Centro Sócio-Econômico, da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC.

BANCA EXAMINADORA:


Prof.^a. Dra. Vera Herweg Westphal.
Orientadora

Prof.^a. Mestre Rosana S. de Moraes Sarmiento
Examinadora

Prof. Dr. Helder B. de Moraes Sarmiento
Examinador

*Aos meus pais, Salete e Clovis Zanotto,
pelo amor, apoio e incentivo incondicional.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida, pelas inspirações e por ter me conduzido à realização deste trabalho.

A minha família, pelo amor e dedicação.

Ao meu Eugenio, por entender minhas reclamações e angústias e por sempre estar ao meu lado. Você é muito importante em minha vida.

As meninas que moram comigo, em especial a Rafa, pelo carinho e incentivo.

A minha prima Leila, pessoa que posso contar sempre, sempre. Obrigada por tudo!!

A professora Vera, que me orientou neste trabalho, pela clareza, competência e paciência. Sou muito grata a você.

A minha supervisora de campo Elizonete, pelo aprendizado, por sempre estar pronta a escutar e por ser essa pessoa humana e amiga que és.

Ao pessoal do DMSG/UFSC, por fazerem a diferença nesse tempo acadêmico.

As pessoas do Projeto Estampa Livre, pelo acolhimento e carinho. Ao Luiz, pela amizade e compreensão. Você é uma pessoinha que muito admiro.

As amigas que compartilharam comigo esta caminhada. Teremos muitas histórias para contar.

As assistentes sociais da SMHSA, pela oportunidade do estágio e pela troca de experiências que muito contribuíram para meu crescimento enquanto pessoa e profissional.

As colegas de estágio, pelas conversas, risadas e pela busca do que é Ser assistente social. Em especial a Jaque, por sua companhia e amizade☺.

Aos colegas de curso, pela saudável vivência... Doces lembranças.

Aos professores do Departamento de Serviço Social, pelo aprendizado proporcionado.

Aos técnicos da COMCAP, e a você Nara, por sua garra e por lutar sempre em prol dos catadores.

Aos professores do CEFET/SC, a Tyrza por sempre ter respondido aos meus chamados e pelo esclarecimento acerca da AREsp.

Aos associados da AREsp, pela confiança depositada e por tantos ensinamentos.

VALEU!!

ZANOTTO, Taise. A Rotatividade de Associados na Associação de Recicladores Esperança e o Serviço Social. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

RESUMO

Este trabalho tematiza a rotatividade na Associação de Recicladores Esperança (AREsp) e resulta da reflexão realizada a partir de estágio, realizado de agosto de 2007 a julho de 2008. Objetiva-se analisar os motivos que causam a rotatividade de pessoas nesta associação, buscando, assim, contribuir para propor a atuação dos assistentes sociais junto a essa questão. A constante alteração do quadro de trabalhadores tem efeitos negativos sobre a associação enquanto empreendimento econômico e sobre os próprios trabalhadores, como a diminuição da produtividade e a fragmentação das ações desenvolvidas. Na fundamentação teórica, foram apresentados os conceitos de rotatividade, associativismo civil e associativismo produtivo, propondo ações que possibilitem o avanço de políticas de geração de trabalho e renda. Apresenta-se na sequência a pesquisa empírica. Com base nas entrevistas realizadas, procurou-se entender os motivos dos desligamentos dos associados e as interferências destes no trabalho profissional e na associação. A partir da análise e interpretação dos conteúdos das respostas obtidas junto aos entrevistados, tornou-se possível identificar que a rotatividade está presente na associação, dificultando a realização de atividades profissionais e associativas, caracterizando assim um campo de atuação do assistente social.

Palavras chaves: associação de recicladores, associativismo civil, rotatividade.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Imagem do material reciclável para a triagem.....	18
Figura 2	Carrinho utilizado para depositar o material na esteira.....	18
Figura 3	Imagem do trabalho na esteira.....	19
Figura 4	Imagem da prensa para enfardar o material.....	19
Figura 5	Imagem do material enfardado.....	20

LISTA DE SIGLAS

ABIHPEC	Associação Brasileira das Indústrias de Higiene Pessoal Perfumaria e Cosméticos
AREsp	Associação de Recicladores Esperança
CEFET/SC	Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina
CETRES	Centro de Transferência de Resíduos Sólidos
COHAB/SC	Companhia de Habitação do Estado de Santa Catarina
COMCAP	Companhia Melhoramentos da Capital
DDS	Departamento de Desenvolvimento Social
ETFSC	Escola Técnica Federal de Santa Catarina
FETESC	Fundação de Ensino Técnico de Santa Catarina
HBB	Habitar Brasil Bid
LEPA	Laboratório Experiências em Papel Artesanal
PMF	Prefeitura Municipal de Florianópolis
SMHSA	Secretaria Municipal de Habitação e Saneamento Ambiental
UDTeR	Unidades Descentralizadas de Triagem e Reciclagem de Resíduos Sólidos
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

	RESUMO.....	06
	LISTA DE FIGURAS.....	07
	LISTA DE SIGLAS.....	08
1	INTRODUÇÃO.....	10
2	ASSOCIAÇÃO DE RECICLADORES ESPERANÇA (AREsp).....	12
2.1	Antecedentes.....	12
2.2	Atualmente.....	16
2.3	Revisitando a atuação do Serviço Social na AREsp.....	22
3	ASSOCIATIVISMO CIVIL E ASSOCIATIVISMO PRODUTIVO.....	26
3.1	Conceituando o Associativismo Civil.....	26
3.2	Associativismo Civil em Florianópolis.....	31
3.3	Associativismo Produtivo.....	34
3.3.1	Economia Solidária e Autogestão.....	37
3.3.2	Geração de Trabalho e Renda e Associativismo Produtivo.....	40
3.3.3	A Inserção do Serviço Social em Propostas de Associativismo Produtivo.....	42
4	ROTATIVIDADE DOS TRABALHADORES.....	44
4.1	Significado da Rotatividade.....	44
4.1.1	Causas e Consequências da Rotatividade.....	45
4.2	A Rotatividade na AREsp: realidades e significados.....	48
4.3	Abordagem da pesquisa.....	49
4.4	Apresentação dos resultados da pesquisa.....	51
4.4.1	Assistentes Sociais entrevistadas.....	52
4.4.2	A Rotatividade na AREsp: a visão dos assistentes sociais.....	52
4.4.3	Os associados entrevistados.....	55
4.4.4	A Rotatividade na AREsp: a visão dos associados.....	55
4.5	Demandas para o Serviço Social.....	60
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
6	REFERÊNCIAS.....	65
	APÊNDICE 1.....	71
	ANEXO A.....	74

1 INTRODUÇÃO

As intenções do estudo aqui apresentado surgiram a partir da prática de Estágio Curricular Obrigatório realizado na Associação de Recicladores Esperança (AREsp) em Florianópolis, no período de agosto de 2007 a julho de 2008. Este estudo tem como objeto o desvelar das causas da Rotatividade nesta associação. E para pesquisá-la realizamos a análise do associativismo civil e produtivo.

O associativismo é uma nova forma de os trabalhadores se relacionarem para produzir e comercializar, onde não existem patrões nem gerentes. A organização produtiva é pautada nos preceitos da economia solidária, na participação democrática e na gestão da produção. Incorporando os princípios da economia solidária, o associativismo busca a participação dos associados, construindo a democratização de renda da produção, projetando a possibilidade de autogestão.

A rotatividade se faz presente na AREsp há muitos anos, configurando continuamente novos grupos de trabalho e interferindo na produtividade. Interessa-nos o estudo da rotatividade, enquanto um fenômeno, com suas causas e conseqüências, suas vantagens e desvantagens para a associação.

A rotatividade de pessoal ou *turnover* pode ser definida como um rodízio da equipe de trabalho, seja pela iniciativa dos próprios trabalhadores, que podem sair, trocar de local de trabalho, por motivos diversos, seja por demissões. Ela pode estar relacionada as relações de trabalho, a vontade dos próprios trabalhadores ou a fatores alheios a qualquer uma das partes. A constante alteração no quadro de profissionais, pode causar conseqüências para o empreendimento e sobre a equipe de trabalho.

No desenvolvimento deste trabalho foram utilizadas referências bibliográficas que tratam da rotatividade, mostrando tanto o lado negativo como positivo deste fenômeno. Optamos também no desenvolver deste trabalho por uma metodologia de natureza qualitativa, a qual utilizou o estudo de caso, considerando a necessidade de obter um conhecimento mais detalhado acerca da AREsp e das implicações da rotatividade de associados na mesma.

Para melhor compreensão da temática proposta, o presente estudo compõe-se de três seções. Na primeira seção, será apresentada a Associação de Recicladores Esperança, bem como sua forma de organização e enfocando a atuação do profissional de Serviço Social nesta

associação. A segunda seção abordará o conceito de associativismo civil e apresenta a origem deste em Florianópolis. Aborda-se também o conceito de associativismo produtivo, economia solidária e autogestão, como possíveis alternativas de geração de trabalho e renda. E apresenta possibilidades de atuações do Serviço Social em empreendimentos associativos e solidários. Na terceira seção, trazemos conceitos de rotatividade, as causas e as consequências desta, bem como sua configuração na AREsp. Apresentamos também a metodologia utilizada neste estudo, a pesquisa realizada com as profissionais de Serviço Social que já trabalharam na AREsp, e com os associados, buscando analisar e compreender primeiro as implicações da rotatividade nas atividades desenvolvidas por este profissional, e as causas das entradas e saídas dos associados da AREsp. Na sequência, são apresentadas as visões acerca da rotatividade e suas implicações na associação pelos próprios associados.

Finalizamos abordando a importância e as possibilidades da atuação do Serviço Social na rotatividade de pessoas numa associação. Por fim são apresentadas as considerações finais e o referencial bibliográfico utilizado na elaboração deste trabalho.

2 ASSOCIAÇÃO DE RECICLADORES ESPERANÇA (AREsp)

2.1 Antecedentes

No ano de 1997, a Escola Técnica Federal de Santa Catarina (ETFSC), hoje Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina (CEFET/SC), formulou um projeto de extensão denominado “Projeto Unidades Descentralizadas de Triagem e Reciclagem de Resíduos Sólidos”, proposto pelo Laboratório de Experiências em Papel Artesanal (LEPA) do Curso de Saneamento daquela escola, através da Fundação do Ensino Técnico de Santa Catarina (FETESC), em parceria com a Prefeitura Municipal de Florianópolis (PMF) e a Companhia de Melhoramentos da Capital (COMCAP). Este projeto propunha a capacitação de pessoas interessadas em trabalhar com triagem de resíduos sólidos, reciclagem de papel artesanal, além de possibilitar o conhecimento sobre associativismo e cooperativismo solidário, com vistas a que os participantes fossem capacitados para gerirem uma associação de recicladores. Tal projeto foi ganhador do “1º Concurso de Projetos Sociais da Fundação Maurício Sirotsky Sobrinho”, em julho deste mesmo ano. A partir de dezembro de 1997, até julho de 1999, ano de fundação da Associação de Recicladores Esperança (AREsp), o mesmo foi concluído.

O projeto tinha como objetivo beneficiar moradores de comunidades pobres de Florianópolis com a implantação de Unidades Descentralizadas de Triagem e Reciclagem de Resíduos Sólidos (UDTeR). A escolha das comunidades a serem beneficiadas pelo projeto foi feita pelo extinto Departamento de Desenvolvimento Social da Prefeitura Municipal de Florianópolis, que selecionou aquelas do entorno do bairro Monte Cristo, que compreende as comunidades de: Chico Mendes, Monte Cristo, Nossa Senhora da Glória, Nova Esperança, Promorar, Santa Terezinha I, Santa Terezinha II e um Alojamento mantido pela PMF para as pessoas que se encontravam na margem da Via Expressa (BR 282), paralela à estas comunidades.

O bairro Monte Cristo e seu conjunto de ocupações, tiveram início na década de 1980, com a invasão organizada de uma grande área pertencente à Companhia de Habitação do Estado de Santa Catarina (COHAB/SC), órgão estadual responsável pela execução de

moradias populares. Esta região é considerada como uma das áreas mais empobrecidas da grande Florianópolis, apresentando precárias condições ambientais e graves problemas associados à violência urbana.

A maior parte da população que reside nesta comunidade é oriunda do Oeste Catarinense e do Planalto Serrano. O motivo da migração, sobretudo das famílias que chegaram ao município de Florianópolis pela primeira vez, foi à busca de melhores condições de vida, caracterizada pelas possibilidades de tratamento de saúde, educação para os filhos, trabalho para os responsáveis. Mas ao chegarem se depararam com as contradições inerentes às cidades grandes, com precárias condições de moradia, infra-estrutura e desemprego (MACHADO, 2007).

A inserção no mundo do trabalho deu-se principalmente através do sistema informal, com a predominância de serviços autônomos relacionados a biscates, não regulamentados, provocando a instabilidade e fragilidade da renda familiar e conseqüente pauperização.

Conforme Projeto Social da região Chico Mendes, proposto pelo programa Habitar Brasil Bid (HBB), nesta região, o número de desempregados é expressivo, o que agrava os problemas sociais da área. Outro dado preocupante, segundo tal projeto está ligado à educação, visto que a escolaridade dos responsáveis é bastante baixa, prevalecendo os que cursaram apenas parte do ensino fundamental (FLORIANÓPOLIS, 2000).

A seleção dos integrantes do projeto, ocorreu a partir de critérios estabelecidos pelo próprio grupo de pessoas interessadas no Projeto UDTeR. A proposta de capacitação era inicialmente para 20 pessoas, mas inscreveram-se cerca de 100, o que levou a necessidade da criação de critérios de escolha dos integrantes. A equipe do projeto, em vista da aceitação do mesmo, se comprometeu a capacitar ao invés de 20 inicialmente propostos, 40 moradores.

Os inscritos escolheram os critérios para a escolha dos que fariam a capacitação em uma reunião na comunidade. Os critérios estabelecidos foram: ser morador destas comunidades, ser maior de idade, ser chefe de família, estar sem emprego há mais de seis meses, ser responsável e não ter mais de dois integrantes da mesma família envolvida na capacitação.

O curso de capacitação dos participantes foi promovido por professores do CEFET/SC e alunos monitores do LEPA num período de seis meses, e teve duas fases, que incluiu a parte técnica e a parte associativa:

- Na primeira fase, durante três meses, foi realizada a capacitação para o manejo com resíduos sólidos recicláveis, desenvolvimento de técnicas de triagem de lixo seletivo, seleção e reciclagem de papéis, como elementos formadores de matéria prima reaproveitável.

- Na segunda etapa, foram desenvolvidos os conteúdos sobre cooperativismo e associativismo, enfatizando a importância do relacionamento e confiança entre os participantes, além de noções de convívio em grupo, bem como os princípios de cooperativismo e associativismo, as vantagens de cada tipo, os direitos e deveres dos associados. Foram analisados também regimentos de cooperativas e associações já existentes, com vistas a subsidiar a elaboração do estatuto e regimento da associação.

Após estas duas fases, iniciou a fase de estruturação, com duração de seis meses, na qual foram desenvolvidos conhecimentos específicos dos membros comunitários responsáveis pela implementação e implantação da Associação e a partir disso, começaram as discussões sobre os objetivos e a elaboração do estatuto da associação da UDTeR.

Neste período houve a intensa discussão e problematização da forma de organização jurídica mais adequada, ou seja, a fundação de uma cooperativa ou associação. No entanto optou-se pelo formato de associação, pois sua formação é considerada mais simples burocraticamente e sua manutenção é menos custosa.

Para a efetivação da Associação de Recicladores Esperança, foram realizadas as seguintes parcerias, com suas respectivas funções e finalidades:

- Escola Técnica Federal (ETFSC), hoje CEFET: responsável pela coordenação do projeto, pela disponibilização de professores e monitores para a capacitação técnica e assessoria à implementação do associativismo.
- A Companhia de Melhoramentos da Capital (COMCAP): responsável pelo fornecimento de lixo seletivo, inicialmente pelo apoio a comercialização dos produtos e a concessão da área para a construção do Galpão.
- Fundação Maurício Sirotsky Sobrinho: responsável pelo financiamento dos equipamentos e apoio técnico para o monitoramento e avaliação do projeto.
- Prefeitura Municipal de Florianópolis, através do Departamento de Desenvolvimento Social: responsável pelo acompanhamento do projeto e pelo serviço de assistência social, médica, concessão de cestas básicas e vale transporte aos integrantes durante seis meses da capacitação, além do custeio para a construção de um galpão de 390m².

As atividades iniciais foram palestras de motivação nas comunidades envolvidas, que tiveram a participação de várias pessoas e lideranças comunitárias interessadas em conhecer o trabalho que estava sendo proposto.

A capacitação dos participantes estava programada para acontecer no próprio galpão que iria ser construído, mas por motivo não explicado, a PMF retrocedeu na cessão desse

espaço. A partir disso, para o atraso das atividades não ser maior, as aulas de capacitação foram realizadas na Escola Técnica e na Estação de Triagem da COMCAP.

O grupo foi dividido em duas equipes para iniciar as aulas de triagem e reciclagem. Uma das equipes começou com aulas de triagem dos resíduos sólidos, na Estação de triagem da COMCAP. Tais aulas tinham coordenação de um professor da ETFSC e com monitoria de alunos do Curso Técnico de Saneamento. Os integrantes da equipe tiveram conhecimentos teóricos sobre a classificação dos materiais: plásticos, alumínio, papéis, vidros, metais e rejeito, além de explicações do funcionamento e objetivos de uma estação de triagem de resíduos da coleta seletiva. A outra equipe teve aulas de reciclagem de papel, nas dependências do LEPA, onde aprenderam a separação de papel para a reciclagem (separação fina) e após, realizaram as várias etapas para a preparação do papel e reciclagem, bem como o correto manuseio dos equipamentos.

Sempre ao final das atividades era servido um lanche aos participantes, oferecido pela FETESC. Depois de três meses as equipes foram trocadas de local, para que ambas pudessem ter conhecimento total do processo de triagem de recicláveis e reciclagem de papéis.

Os participantes do curso de capacitação tiveram a oportunidade de vivenciar e trabalhar em todas as etapas da triagem, desde a chegada do caminhão, o descarregamento, o abastecimento e o trabalho de seleção na esteira, prensagem, o enfardamento e armazenamento para a venda. Também presenciaram algumas negociações e vendas dos resíduos. No grupo acontecia um sistema de revezamento nas várias etapas de trabalho, para que todos aprendessem o processo de triagem e negociação como um todo.

Muitas dificuldades foram encontradas ao iniciar o projeto, como por exemplo, problemas na distribuição de cestas básicas e vale transporte. Ambos estavam previstas no convênio firmado com o Departamento de Desenvolvimento Social (DDS) da PMF e deveriam ser garantidos aos cursistas, ou seja, o DDS deveria fornecer aos participantes, uma cesta básica de alimentos no final de cada mês durante o período de curso, além dos passes para o transporte dos participantes, da comunidade ao local da aula, bem como o retorno a comunidade. No entanto, não foram efetivados plenamente, havendo insatisfação e reclamações no decorrer das aulas pelos participantes, gerando algumas desistências. Diante disso a FETESC decidiu assumir estes compromissos.

De acordo com a idealizadora do projeto, Thyrza Pires¹, das 40 pessoas que ingressaram nos cursos de capacitação, apenas 19 o concluíram. A formatura destes

¹Thyrza Schlichting de Lorenzi Pires é licenciada em Biologia e mestre em Engenharia Ambiental.

concluintes aconteceu no dia 24 de agosto de 1998, na Escola Técnica Federal de Santa Catarina e em 13 de julho de 1999 ocorreu a fundação da associação.

Ressalta-se que a Associação de Recicladores Esperança só foi fundada um ano após a conclusão do curso de capacitação, devido a problemas com a construção do galpão, sede da Associação. O terreno que seria destinado ao galpão não era viável para a construção e dessa forma a Prefeitura ficou por muito tempo sem destinar o espaço para o galpão. No final de 1998, a COMCAP cedeu um terreno no Itacorubi, e dessa forma a Secretaria de Desenvolvimento Social pode construir o galpão ocupado pela AREsp até a presente data, mas com a promessa que o galpão definitivo da associação seria alocado no local proposto na origem, a comunidade Chico Mendes.

2.2 Atualmente

A Associação de Recicladores Esperança, localizada na Rodovia Admar Gonzaga - SC 404, no bairro Itacorubi, município de Florianópolis, Estado de Santa Catarina, desenvolve suas atividades junto ao Centro de Transferência de Resíduos Sólidos (CETReS) em um galpão de alvenaria de 450 m², numa área pertencente a COMCAP. A atividade desenvolvida com resíduos sólidos pela associação é uma das poucas iniciativas de reaproveitamento de lixo seletivo em Florianópolis. Atualmente a associação conta com 25 associados, e tem como missão, “desenvolver o processo de reciclagem promovendo: geração de trabalho e renda, conservação do meio ambiente, e o fortalecimento da economia solidária” (ARESP, 2007).

A AREsp possui um estatuto (Anexo A) e um regimento interno (Anexo B), ambos aprovados em Assembléia no dia 01 de setembro de 1999, sendo o Estatuto Social revisado em 28 de junho de 2006. Estas normativas regulamentam a adesão do associado e a forma como a entidade é administrada.

Conforme consta no estatuto da associação, Artigo 1º: “a associação é uma sociedade civil sem fins lucrativos, que objetiva promover a união dos seus associados em torno da defesa dos direitos sociais e econômicos, sem distinção de raça, gênero, credo, cor e partido político”. E para participar da associação, conforme previsto no regimento, Artigo 1º e 2º: “é necessário apresentar: CPF, Carteira de identidade, ser maior de 18 anos, chefe de família, demonstrar honestidade, responsabilidade, ser cumpridor de seus deveres, morar na região Monte Cristo, e ser aprovado no período de experiência (que é de três meses)”.

O Estatuto trata ainda dos direitos e deveres dos associados. No Artigo 5º são expressos, os direitos de cada associado:

Votar e ser votado, dentro das normas do presente estatuto; Auferir de todas as vantagens garantidas e conquistadas pela associação; Pedir seu afastamento por tempo determinado de forma justificada para a diretoria que deve encaminhar a decisão à assembléia; Solicitar seu desligamento e afastamento da associação de forma voluntária e espontânea do quadro de associados mediante preenchimento de documento justificatório.

Este é um espaço para o exercício da cidadania, onde os associados também exercem seu papel de cidadão, e é através das escolhas que se pode provocar e construir mudanças.

No artigo 6º, encontra-se os deveres de todo associado, os quais são:

Trabalhar em prol dos objetivos da associação; Respeitar os dispositivos estatutários e os demais regulamentos da Associação; Comparecer nas assembléias gerais e outras reuniões para as quais tenha sido convocado; Apresentar as instâncias da Associação, irregularidades encontradas; Contribuir pontualmente, com sua cota mensal da partilha para o fundo de Manutenção, Investimento e Social.

Tendo em vista serem os associados que fazem com a associação funcione, é imprescindível a participação responsável dos mesmos nos processos que a envolve. A prática cotidiana revela muitas dificuldades e para administrá-las é preciso que as normas estabelecidas sejam respeitadas.

A associação possui uma estrutura administrativa composta por: Presidente, Tesoureiro, Secretário, Fiscal e seus respectivos suplentes. A diretoria da associação tem como atribuições conforme consta no Artigo 30º:

a) Comercializar os materiais com os compradores; b) Promover e efetuar o pagamento da partilha para os associados; c) Fazer cumprir o regimento interno; d) Determinar e definir o trabalho que deve ser realizado para os associados; e) Construir o fundo de reservas, de acordo com o percentual determinado pela assembléia; f) Apresentar a prestação de contas para os associados; g) Admitir e demitir associados de acordo com os interesses da associação; h) Participar de reuniões externas, quando for do interesse da associação; i) Promover a limpeza e conservação, bem como zelar pelos equipamentos e máquinas da associação; j) Representar a associação em qualquer instância que se fizer necessário.

Deste modo é importante que a diretoria trabalhe sempre de forma articulada e comprometida com as atribuições que lhes são designadas, para que as atividades desenvolvidas sejam voltadas a um mesmo objetivo, qual seja o progresso da associação.

O material reciclável, utilizado pelos associados para a triagem, é fornecido pela COMCAP via coleta seletiva porta a porta, de doações da população e de órgãos públicos. Em média a associação tria 50.740² quilos de material por mês, dentre estes materiais destacam-se: jornal, papelão, pet, isopor, latinha, cobre, metal, ferro, vidro, entre outros.



Figura 1: Imagem do material reciclável para a triagem.

Para os associados desenvolverem seu trabalho é utilizada uma esteira de 8 metros de comprimento e 1 de largura, 2 prensas verticais, sacos para acondicionamento de materiais, um contentor de 30 centímetros para armazenamento de metais ferrosos, carrinhos para transporte interno dos materiais, um elevador de carga, um picotador de papel e uma balança eletrônica com capacidade para 1.000kg. São utilizados também Equipamentos de Proteção Individual (EPI), tais como, luvas, botinas, jalecos e óculos, este último para associados que trabalham com vidro. No local de trabalho, após a entrega do material, há um associado encarregado de encher o carrinho e depositar o material na esteira.

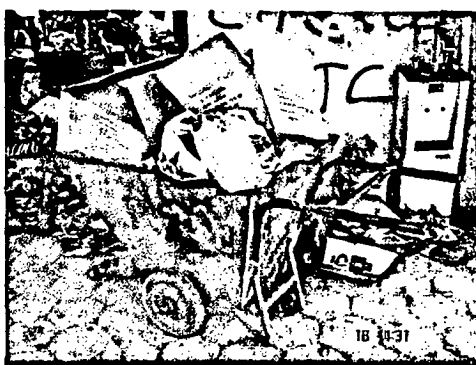


Figura 2: Carrinho utilizado para depositar o material na esteira.

² De acordo com a Assistente Administrativa da COMCAP, essa quantia de material triado por mês na AREsp, pode ser considerada baixa, estando fora da média de excelência de separação, que é de 72 toneladas/mês. Existem vários fatores que podem ser atribuídos à isto. Um deles é que os associados na hora de separar os materiais recicláveis, tendo em vista a qualidade do produto, demoram mais na separação, ou seja, a preocupação com a qualidade do material aumenta o tempo gasto na separação e diminui o volume de material triado.

O material reciclável é triado pelos associados que se encontram em torno da esteira e o colocam em sacos, separando os seus tipos e depositados nas “baías” (locais onde os materiais são depositados). Cada tipo de material tem uma baia específica. Dos materiais separados, alguns são prensados, como por exemplo, o alumínio, os papéis, latas e plásticos, com exceção do material considerado duro, como carcaça de computadores, cadeiras, baldes, bacias, entre outros. Os vidros são quebrados, sendo alguns comercializados por inteiro. Os papéis, plásticos e alumínio são armazenados no galpão, os vidros triturados, os materiais ferrosos e alguns tipos de plástico são armazenados em pátio descoberto.



Figura 3: Imagem do trabalho na esteira.



Figura 4: Imagem da prensa para enfardar o material.

Depois de todo esse processo de separação, classificação, enfardamento ou não, o material é comercializado. A comercialização dos materiais é realizada quinzenalmente, bem como a partilha dos ganhos.

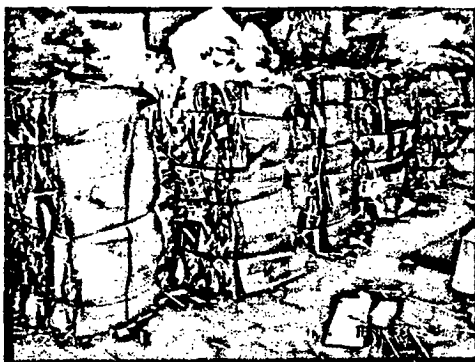


Figura 5: Imagem do material enfardado.

A qualidade na separação e no enfardamento do material são fatores importantes para agregar valores aos produtos. Os materiais da associação têm boa aceitação no mercado, pois os fardos são considerados “limpos” pelos compradores. Considerar um fardo limpo, significa que o mesmo não tenha mistura de materiais, nem “recheio” com pedra ou areia para dar maior peso. A AREsp, não utiliza nota fiscal para realizar a venda dos materiais.

A receita dos recicláveis é revertida para os próprios associados, que fazem à partilha do que foi produzido a partir dos dias trabalhados. A gestão das atividades, bem como da partilha, é toda feita pelos associados desde o segundo mês de funcionamento da associação.

A partilha é de responsabilidade do tesoureiro, secretário e presidente. A atual tesoureira controla a saída dos materiais e faz a venda dos recicláveis junto aos compradores. A venda do material acontece em dois dias da semana na quinta e sexta-feira, dia este em que os responsáveis pela partilha, se reúnem no escritório da associação para fazer os cálculos de quanto cada associado irá receber, assim como pelo pagamento dos mesmos. Como foi dito anteriormente, a partilha ocorre quinzenalmente, e o pagamento é calculado de acordo com os dias trabalhados, sendo que em média cada associado recebe R\$ 400,00/mês (quatrocentos reais).

A prestação de contas dos materiais que foram comercializados aos associados pode ser considerada como sendo realizada de forma precária. As informações sobre quantidade e preço de tais materiais, são anotadas em um quadro negro localizado no escritório da AREsp. Como muitos dos associados não sabem ou tem dificuldade em ler e escrever, esse sistema de prestação de contas torna-se inadequado. Além disso, informações sobre despesas com telefone e outros gastos eventuais, não são repassadas com frequência, e as dúvidas dos associados em relação à partilha são esclarecidas individualmente no momento do pagamento, isto é se algum associado considerar que o ganho não foi o suficiente, os responsáveis pela partilha, através das anotações no livro ponto e a somatória dos dias trabalhados, esclarecerão

acerca da quantia recebida.

O horário de trabalho dos associados é das 08h30min às 11h30min, com intervalo de 30 minutos para o café e uma hora para o almoço. As 13h00min os associados retomam as atividades, parando as 15h00min para o lanche e finalizando as atividades às 17h30min. As refeições são feitas na própria associação, alguns trazem marmitas de casa e outros cozinham no local. Para se locomover de suas casas até o local de trabalho, utilizam transporte feito por empresa particular, com custo mensal de R\$ 1.700,00 (mil e setecentos reais).

No momento a AREsp conta com o apoio do Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET), da Companhia Melhoramentos da Capital (COMCAP) e da Prefeitura Municipal de Florianópolis, representada pela Secretaria Municipal de Habitação e Saneamento Ambiental (SMHSA).

No dia 25 de abril de 2006, foi firmado um convênio entre Associação Brasileira das Indústrias de Higiene Pessoal Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC), Fundação Banco do Brasil (FBB) e, Prefeitura Municipal de Florianópolis representada pela - Secretaria Municipal de Habitação e Saneamento Ambiental (SMHSA), para destinar novos recursos a AREsp.

Cada instituição ficou responsável por garantir aos catadores necessidades observadas no seu cotidiano de trabalho:

- A Prefeitura Municipal de Florianópolis através do termo de adesão ao Projeto Coleta de Embalagens Pós-Consumo, se comprometeu com a melhoria de infra-estrutura da associação, sendo que para a AREsp está prevista a construção de um novo galpão dentro da comunidade Chico Mendes, onde reside a maioria dos associados, além de disponibilizar uma profissional da área da Psicologia e um do Serviço Social para acompanhamento do grupo. Esta atividade vem sendo desenvolvida pela Secretaria Municipal de Habitação e Saneamento Ambiental.
- A Fundação Banco do Brasil assumiu os recursos financeiros para a compra de equipamentos como: esteira, prensa, balança, e empilhadeira.
- A Associação Brasileira das Indústrias de Higiene Pessoal Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC), se responsabilizou pelos cursos de qualificação e capacitação profissional que foram ministrados em parceria com o SENAC/Social.

Cabe salientar que anterior a este convênio, a presença do profissional de Serviço Social já ocorria, porém de forma esporádica, conforme disponibilidade de recursos humanos das secretarias da área social.

A partir de 2006, a Prefeitura Municipal de Florianópolis, disponibilizou uma

assistente social da Secretaria Municipal de Habitação e Saneamento Ambiental, visando um acompanhamento sistemático à AREsp. A tarefa principal desta profissional é a preparação dos associados para a transferência ao novo galpão, em construção no interior da comunidade Chico Mendes, o que oportunizou a abertura de vaga para estagiário de Serviço Social.

Cabe salientar que a associação é oportunamente convidada a participar de encontros regionais, estaduais e nacionais de catadores, onde tem a oportunidade de expor sobre o seu trabalho e as experiências da associação. A AREsp, tem participado de vários programas na mídia televisiva e imprensa, trazendo a questão da reciclagem do lixo e da contribuição desta com o meio ambiente.

A associação também tem seus momentos de descontração e lazer. Sempre que possível, ela se reúne para comemorar seu aniversário, dia 13 de julho, e no final do ano, festejam juntamente com Natal, o encerramento de mais um ano juntos e de trabalho. Os associados fazem um “caixinha de doações”, para arrecadar o dinheiro para realização das festas, bem como, contam com o apoio de parceiros e de amigos, como as pessoas que doam material reciclável, seus compradores, entre outros.

Atualmente a AREsp, é composta por 25 associados, sendo 16 mulheres e 09 homens, com a predominância de idade entre 28 a 50 anos. Todos são moradores do bairro Monte Cristo, que compreende Nossa Senhora da Glória, Novo Horizonte, Chico Mendes, Monte Cristo, Promorar, Santa Terezinha I, Santa Terezinha II, Nova Esperança e Panorama. Dos associados, em média, 50% não conseguiram concluir o 1º grau, 20% são analfabetos e 20% semi-analfabetos (só sabem escrever o nome) e apenas 10% tem o ensino fundamental incompleto. A grande maioria deles são chefes de família e dependem exclusivamente da renda obtida na associação para o seu sustento e de suas famílias.

2.3 Revisitando a atuação do Serviço Social na AREsp

O Serviço Social esteve presente na associação desde sua formação, porém de forma fragmentada e pontual, não permitindo uma continuidade nas ações. Sua participação efetiva teve início no ano de 2006, quando perante convênio houve a destinação de um profissional para trabalhar na associação. Pretende-se aqui abordar a atuação profissional do Serviço Social, bem como da participação da estagiária nesse processo, que compreende agosto de 2007 a julho de 2008.

Como mencionamos acima, a PMF disponibilizaria dois profissionais um psicólogo e

um assistente social, para acompanharem a associação. Porém houve apenas a disponibilização de um profissional do Serviço Social para atuar nesse processo. Inexistem informações sobre a não vinculação do outro profissional.

O Serviço Social na AREsp, desenvolve um trabalho de assessoria. Esta é considerada no Serviço Social um instrumento de trabalho profissional, com vistas à construção da autonomia do grupo, bem como a ação atuante, reivindicatória e mobilizadora perante os processos públicos, sociais e econômicos que envolvem a associação, a comunidade em que vive, e a sociedade como um todo. O Serviço Social atua junto ao grupo para o exercício da cidadania responsável.

Neste sentido, entendemos que no Serviço Social, o assistente social que desenvolve assessoria, deverá “acompanhar os processos de trabalho da organização e/ou de grupos, apontando possibilidades, limites e alternativas no projeto pretendido” (GOERCK e VICCARI, 1999, p. 68).

Diante disso, a atuação da assistente social na associação, é realizada com vistas a:

Potencializar a participação social na dinâmica da associação, bem como no controle social e articulação com o poder público; Capacitar o grupo para a autogestão; Dinamizar as reuniões de grupo com palestras e/ou oficinas interdisciplinares (assistente social, psicólogo, cientista político, ambientalista, técnico de segurança do trabalho, entre outros) visando o lúdico-educativo; Contribuir para a democratização das relações entre a associação, os moradores do bairro Chico Mendes e o Poder Público; Orientar os associados em relação as suas demandas sociais; Contribuir para a construção de respostas para as necessidades colocadas na perspectiva da cidadania e dos direitos (MACHADO, 2007, p. 47-48).

Bravo e Matos (2006) afirmam que existem profissionais que tratam a assessoria como um espaço de interlocução e aperfeiçoamento do trabalho desenvolvido com vistas a garantia de direitos. A assistente social em sua prática diária busca pautar suas ações nos princípios éticos profissionais, visando um processo de construção coletiva, trabalhando o espaço de viabilização de direitos, com vistas à ampliação da cidadania dos associados, bem como buscando articulações com setores da sociedade, poder público para que os mesmos percebam a relevância do trabalho e valorizem essa população. De acordo com Sarmento, é importante reconhecer a prática profissional enquanto um processo de trabalho, sem deixar de levar em consideração os instrumentos e técnicas que permitem a operacionalização da proposta de ação. Este autor destaca

[...] no processo de trabalho, apreender e fundamentar que os instrumentos e técnicas são as mediações através das quais objetivamos nossos projetos, ou

seja, ‘lançamos mão’, deste para a efetivação de nossas ações no conjunto das relações sociais (2000, p. 20).

Na atuação com assessoria, o assistente social põe em movimento outros instrumentos técnico-operativos, que referem-se a realização de: a) reuniões – externas (com órgãos, públicos, privados e secretarias) e internas (com os associados, diretoria, no acompanhamento semanal a Aresp); b) assembléias; c) participação em encontros regionais e estaduais dos catadores de material reciclável, entre outros, sempre visando o fortalecimento do grupo.

A atuação do assistente social nestes campos é de suma importância para o desenvolvimento do grupo, pois este profissional atua como interlocutor entre a população e o poder público, trabalhando a realidade cotidiana a partir das necessidades básicas e sociais apresentadas pelos associados.

Dentre essas participações, a assistente social, juntamente com a estagiária, desenvolveu um acompanhamento à associação, com vistas ao fortalecimento do trabalho coletivo, pois só assim o grupo terá chances de crescer e atingir seus objetivos, bem como o resgate de valores da participação e da mobilização dos associados para que alcancem o que almejam.

Havia constante diálogo entre a profissional de Serviço Social e a estagiária acerca dos aspectos que envolvem a AREsp, para a partir daí pensar ações a serem desenvolvidas na associação. Inicialmente a estagiária atuou como observadora participante. Neste sentido Welfort, destaca que “a ação de olhar é um ato de estudar a si próprio, a realidade, o grupo à luz da teoria que nos inspira” (1996, p.11). Este primeiro contato fez-se necessário para aproximar a estagiária do campo de estágio, possibilitando assim reconhecer o trabalho realizado na associação.

Nas reuniões realizadas discutia-se o processo de trabalho, as relações internas, a convivência do grupo, problemas relacionados a faltas no trabalho, baixa produção, conflitos. Nestas reuniões oportunizava-se “lavar a roupa suja”, como eles mesmo intitulavam. As reuniões realizavam-se no galpão da AREsp, muitas delas somente eram discutidas com a diretoria, e esta transmitia os assuntos para o grande grupo.

A participação da estagiária aconteceu também nas ações de efetivação do plano de gestão da AREsp, coordenado por um Engenheiro Ambiental. Semanalmente realizavam-se reuniões no galpão da associação, juntamente com a diretoria (que fazia o repasse das discussões para os demais associados), para estabelecer metas e planejar ações a serem executadas. Discutiam-se ações internas e externas a associação, a serem realizadas a curto,

médio e longo prazo. Dentre elas, criar redes de parceria, contactar grandes geradores de materiais recicláveis, discutir a produtividade, o processo de trabalho, a harmonia do grupo, entre outros. O plano de gestão foi realizado de maio a setembro de 2007, no entanto algumas das atividades propostas não foram contempladas, como por exemplo, formar uma rede de parcerias.

Atualmente, as ações realizadas pela assistente social, bem como pela estagiária, estão voltadas ao processo de transferência do espaço físico da associação e as demandas emergentes dessa situação. A mudança para a comunidade Chico Mendes, local onde está sendo construído o galpão de geração de trabalho e renda da AREsp, está prevista para o mês de agosto do corrente ano. As atividades do profissional visam contribuir na forma de organização da associação, promover mobilização e participação social na comunidade Chico Mendes e desenvolver trabalho interdisciplinar com a presença dos associados e fortalecer o grupo para que adquira autonomia para gerir a AREsp.

Neste período de estágio, muitas dificuldades institucionais apresentaram limites para a realização de um trabalho profissional pautado no Projeto Ético - Político da profissão. As condições físicas de trabalho e o transporte não são suficientes, é contínua a redução dos salários e o número de profissionais não atende a demanda. Diante disso esse profissional também se insere no sistema de precarização do trabalho. Além disso, o município de Florianópolis não dispõe de políticas ou propostas sobre as atividades com resíduos sólidos, o que iria abranger os associados. No entanto, as ações do governo local voltadas a esses sujeitos ainda são pontuais e de caráter paliativo.

Outro fator que de certa forma limitou o trabalho desenvolvido na associação, identificado desde sua fundação e vivenciado também nesse processo de estágio, foi a constante mudança no quadro de associados. Todos os meses saíam e entravam novas pessoas, algumas saíam e retornavam tempos depois.

Diante dessa situação vivenciada na AREsp, e a qual despertou o interesse da estagiária em compreender o que levava a estes constantes desligamentos, pois estes dificultavam a consolidação de um corpo efetivo de trabalhadores na associação, gerando muitos problemas, dentre eles, a queda da produtividade e a descontinuidade nas ações profissionais desenvolvidas pelo Serviço Social. A cada mudança de associados se retomavam discussões anteriormente já realizadas, com vistas a incluir os novos nestas para a compreensão das mesmas. Enfim, a rotatividade é realidade na AREsp. Para nos aproximar a este assunto, abordaremos inicialmente a questão do associativismo civil e produtivo, tema da próxima seção.

3 ASSOCIATIVISMO CIVIL E ASSOCIATIVISMO PRODUTIVO

Com base no novo Código Civil Brasileiro, Lei 10.406/2002 define-se associação como uma pessoa jurídica de direito privado construída pela união de pessoas que se organizam para fins não econômicos. Mas isso não significa que as associações não possam realizar atividades de natureza econômica, pois isso é permitido para que a associação obtenha fundos necessários para a implementação dos seus objetivos. No próximo item abordaremos conceitos e significados acerca do associativismo e associações para uma melhor compreensão deste tema e da própria AREsp.

3.1 Conceituado o Associativismo Civil

Um dos primeiros autores a tematizar as associações civis, foi Tocqueville. Ele foi também um dos primeiros intelectuais políticos liberais a enfatizar a importância do associativismo já no início do século XX. Sua obra intitulada “A Democracia na América” é considerada um clássico na análise acerca do papel da sociedade civil organizada, da importância do associativismo e do processo das associações civis para o fortalecimento da democracia. Nesta obra, o autor analisa a característica da sociedade norte-americana de sua época, de se constituir e atuar por meio de inúmeras associações civis.

De acordo com Tocqueville, as associações têm importância singular no processo de fortalecimento da sociedade civil uma vez que elas rompem com o individualismo, não só presentes nas sociedades democráticas, mas também originário destas. Para ele o individualismo, “é um sentimento social que pode fazer secar a fonte das virtudes públicas” (1979, p. 386).

Para o autor acima mencionado, uma das maneiras de impedir que o regime democrático se corrompa é através da união dos indivíduos, pois estes são individualmente fracos para a realização de ações coletivas. É por meio do associativismo, ou como é denominado por Tocqueville, a arte das associações, que a democracia pode ser fortalecida e efetivada.

Viana analisa que, diferente das sociedades aristocráticas, baseadas na permanência das gerações em suas posições sociais durante séculos os vínculos familiares a que os indivíduos eram ligados os tornavam equivalentes entre si (2003). Já nas formas democráticas de governo, o individualismo apresenta-se como uma das características presentes. Esta

realidade é observável nas formas de agir através de uniões associativas, que são verdadeiras escolas de civismo e também formas de expressão dos diversos interesses das sociedades, incluindo o interesse das minorias, e isso se dá por características intrínsecas a sociedade democrática.

Para Tocqueville, a sociedade democrática sempre será individualista, mas para evitar esta situação, ele elabora o conceito de interesse bem compreendido, que pode ser chamado como egoísmo esclarecido. Ou seja, os indivíduos percebem que, se todos se voltarem apenas para seus interesses privados, estarão piores do que se dispusessem de tempo para a coletividade. A dedicação de parte do tempo dos indivíduos ao coletivo e ao público é condição essencial para que a democracia liberal não degenere em uma democracia despótica.

Conforme Tocqueville, o associativismo seria importante para a existência e manutenção do regime democrático. Ele esclarece que

Nos países democráticos, a ciência da associação é a ciência mãe, o progresso de todas as outras depende do progresso daquela. Entre as leis que regem as sociedades humanas, existe uma que parece ser mais precisa e mais clara que todas as outras. Para que os homens permaneçam civilizados, ou assim se tornem, é preciso que entre eles a arte de se associar se desenvolva e aperfeiçoe na mesma medida em que cresce a igualdade de condições (1998, p. 394).

Então, a partir de Tocqueville, pode-se afirmar que, paradoxalmente, se por um lado, a sociedade democrática quebra com os vínculos sociais, gerando um individualismo social, por outro, surge o fenômeno da associação, da união das pessoas, do associativismo.

Assim, as associações seriam estruturas que evitariam a extinção da vida social, agregando interesses e educando o indivíduo para o convívio social. Nas associações, os indivíduos de uma mesma classe ou segmento social, aprenderiam a expressar suas opiniões, ouvir o outro, construir sínteses e posições coletivas, planejar e realizar ações comuns. Mais do que um instrumento que poderia ser utilizado para o compartilhamento do poder político, as associações seriam espaços de socialização e agregação de interesses no interior de diversas classes e grupos sociais.

Em sentido amplo, as associações, são entendidas como qualquer iniciativa formal ou informal, que reúne pessoas físicas ou outras sociedades jurídicas com objetivos comuns, visando superar dificuldades e gerar benefícios a todos os seus associados. Elas assumem os princípios de uma doutrina que se chama associativismo e expressa a crença de que juntos, pode-se encontrar melhores soluções para os conflitos que a vida em sociedade apresenta (SEBRAE, 2008).

O associativismo é entendido por Albuquerque como

o processo pelo qual uma ou mais pessoas e/ou grupo(s) decidem reunir-se de forma regular, mas não necessariamente contínua, para dar conta de demandas comuns [...] fundada na repartição do ganho, na união de esforços e no estabelecimento de um outro tipo de agir coletivo, que tem na cooperação qualificada a implementação de um outro tipo de ação social (2003, p. 15).

O associativismo tem uma função essencial à manutenção e estabilidade do sistema político, ao possibilitar a agregação de interesses individuais e sua expressão na esfera pública, bem como permitiria a educação dos cidadãos para a prática e o convívio democrático. As experiências baseadas no associativismo vêm surgindo e sendo praticadas em diversos países por meio de projetos, por organizações governamentais e não governamentais ou por iniciativa da própria comunidade.

O conceito do novo associativismo civil, cuja emergência se efetiva no contexto da democratização em diferentes países da América Latina, é discutido, entre outros³, por Avritzer (1997), que o desenvolve a partir de três componentes. De acordo com este autor, estes componentes podem aparecer ao mesmo tempo ou não, em diversos países da América Latina. São eles: 1) o aumento expressivo no número e no ritmo de constituição de associações civis em diversos países da América Latina, com pouca tradição anterior de associativismo; 2) uma mudança no foco da ação coletiva, partindo de uma ação que privilegia um tipo de ator, do movimento operário para movimentos na direção da pluralização da ação social; 3) uma mudança na auto-concepção dos atores sociais das suas próprias ações.

Outra característica presente nas associações classificadas dentro do novo associativismo é a capacidade de demarcar um espaço civil distinto do espaço político, numa condição de espaço público autônomo e democrático, através da igualdade entre os membros de uma dada associação, da transparência das formas de prestação de contas e da autonomia financeira (AVRITZER, 1998).

Destarte, o associativismo pode ser entendido e considerado como a união voluntária de indivíduos que buscam uma melhor visibilidade para suas lutas e reivindicações junto ao poder público, ao político e a sociedade como um todo, sendo tais associações a base de sustentação do fenômeno associativista. Já no que concerne ao conceito do novo

³ Não é objetivo deste capítulo, apresentar toda uma revisão teórica sobre o associativismo civil no Brasil, mas este tem sido tema na sociologia, em autores como Dagmino (2007), Gohn (2006), Scherer Warren (2004), entre outros.

associativismo, é cabível lembrar que nem todas as associações classificam-se dentro desse conceito. Existem aquelas que estão presentes nas formas mais tradicionais de organização, com atuações mais localizadas, com seus objetivos direcionados à assistência imediata das necessidades da população, possuindo relações mais estreitas com o Estado (LABRA e FIGUEIREDO, 2002).

Ainda vale destacar que as associações não se organizam todas da mesma forma. Neste sentido, Putnam (1996) distingue dois tipos ideais de associação: a vertical e a horizontal. Na associação de tipo vertical predominam relações assimétricas de hierarquia, de dependência, de desconfiança, as normas não são transparentes, o espírito de facção e isolamento são evidentes. Uma associação dessa natureza, portanto, impede a ação coletiva. Já o associativismo horizontal se distingue por privar pelas relações de igualdade. É fruto da confiança, de normas e de redes de solidariedade, indutor de relações cívicas virtuosas, conduz a um elevado grau de engajamento cívico e auto-organização e, por conseguinte, provê melhores condições para a reconciliação entre estabilidade política e bom desempenho socioeconômico.

Para Damatta, essa distinção é pertinente para compreender o “dilema brasileiro”. Este consiste na coexistência entre duas práticas e ideologias de algum modo interligadas, quais sejam “as da igualdade, do civismo e do individualismo - da moderna cidadania e as da desigualdade, da hierarquia e do clientelismo [...] que as teorias liberais ou burguesas tomam como contraditórias” (2000, p. 53). No plano associativo, tal tradição se refletiria na permanência da tradição corporativa patrimonialista junto com formas neocorporativas de intermediação de interesses (DINIZ e BOSCHI, 1989).

Duas vertentes são colocadas em evidência diante dessas interpretações. Sendo que Labra e Figueiredo as explicam como segue

A primeira origina-se de um passado de dominação escravista, oligárquica e autoritária, de sufocamento de direitos políticos, civis, individuais e coletivos, incluídos a liberdade de expressão e de associação, de inibição do surgimento de identidades partidárias independentes originadas do seio da sociedade e portadoras de ideologias e práticas políticas universalizantes, além da interpenetração entre o interesse geral e os interesses particulares em detrimento do papel principal dos governos na redistribuição mais justa da riqueza nacional. A segunda deriva da lenta restauração da democracia formal, configurando-se um cenário de revitalização da sociedade civil, de formação de partidos progressistas com identidades ideológicas e programáticas claras, que junto com o papel investigativo assumido pelos meios de comunicação, vêm gradualmente impondo maior transparência à atividade das burocracias estatais (2002, p. 539-540).

O associativismo civil no Brasil é considerado por vários estudiosos, entre eles Dagnino (2007), Gohn (2006) e Costa (1995), como um fenômeno que, em sua maioria, vem atuando para contribuir com o crescimento do processo democrático no país. Novos atores sociais vêm surgindo no cenário político brasileiro, envolvidos em movimentos sociais, ações coletivas ou organizações da sociedade civil. Tais atores buscam, na maioria das vezes, um espaço maior de luta e reivindicações políticas e sociais através da participação nas organizações civis. Para entender melhor o associativismo civil no atual contexto, é necessário considerar o cenário político brasileiro das três últimas décadas.

No Brasil, o processo associativo teve sua importância na abertura política desde o final dos anos de 1970. É a partir destes anos que uma democracia participativa vai se construindo e constituindo-se como uma nova articulação entre o Estado e a sociedade. Ampliam-se a participação igualitária e as responsabilidades compartilhadas, e institucionalizam-se esferas públicas com efetivo poder de decisão. Nos anos de 1980, com o processo de abertura política começou a crescer entre os cidadãos uma maior necessidade de organização e luta por direitos específicos, dando início ao processo de democratização do país. Emergem os chamados novos movimentos sociais, mais autônomos e variados. Scherer-Warren analisa que no processo de democratização há

significativas alterações na sociedade civil, uma delas, é o aparecimento de novos atores e intérpretes sociais na luta pelos seus direitos como os movimentos ecológicos, de mulheres, étnicos, etc. Estes movimentos são uma forma de luta alternativa que substituiu a representatividade falida dos partidos políticos (1996, p.19).

Nos anos 1990, percebe-se uma realidade com vários aspectos, e complexidades, construindo uma identidade coletiva não mais voltada para fins filantrópicos e assistencialistas, mas sim, com articulações de ações locais por meio de redes de movimentos que atingem o nível global, possibilitado entre outros fatores, pelo desenvolvimento de novas tecnologias informacionais (SCHERER-WARREN, 1996).

As redes de movimentos são analisadas tanto pela sociologia, como pela antropologia a partir do conceito de redes sociais. A autoria acima mencionada explica

A idéia de rede como conceito propositivo utilizado por autores coletivos e movimentos sociais refere-se a uma estratégia de ação coletiva, isto é a uma nova forma de organização e de ação (como rede). Subjacente a essa idéia, encontra-se, pois uma nova visão do processo de mudança social – que considera fundamental a participação cidadã – e da forma de organização dos atores sociais para conduzir esse processo (SCHERER-WARREN, 1999, p. 24).

Ao longo das últimas décadas, as formas de associativismo dentro do contexto brasileiro, “consolidaram sob a perspectiva interna, uma pluralidade, diversidade e heterogeneidade, entretanto sob o ponto de vista do cenário nacional, elas vêm se configurando como um campo de ação política” (RUSCHEINSKY, 1999, p. 243).

É sabido que o processo democrático se efetiva de forma contraditória, conflituosa, com avanços e recuos, posto que sua ampliação depende da tendência político partidária no poder e de mudanças de políticas econômicas e sociais em âmbito nacional. Neste sentido, Luchmann analisa

em se tratando da realidade brasileira, as dificuldades ou limites para a implementação de experiências participativas são gritantes, haja vista a combinação de elementos perversos e constrangedores como as desigualdades sociais, as culturas autoritárias, clientelistas e patrimonialistas, além da complexidade dos aparatos institucionais (2002, p. 64).

A partir do exposto até aqui, constatamos que existem mudanças nas práticas de organização da sociedade civil nos últimos tempos e que o associativismo civil contribui significativamente no processo de consolidação da democracia, esta também constantemente aprofundada e reconstruída. Essas mudanças nas práticas político-sociais e as iniciativas organizacionais que surgiram no berço da sociedade civil, se evidenciam em Florianópolis, tema que se pretende abordar no próximo item.

3.2 Associativismo civil em Florianópolis

Atualmente, Florianópolis é considerada a capital brasileira com a melhor qualidade de vida, lugar onde se vive mais e melhor. Destaca-se por suas belezas naturais e a grande participação no mercado turístico nacional, cujos indicadores econômicos mostram, que o setor que corresponde por maior participação do PIB é o setor de serviços, seguido do setor de comércio (VIANA, 2003).

Esses fatores e as oportunidades de emprego fizeram com que houvesse grande deslocamento de pessoas para Florianópolis nas últimas décadas, acarretando mudanças no estilo de vida dos antigos moradores. Nesse contexto, como analisa Viana (2003) e Fantin (1995), a cidade, tornou-se, em pouco tempo, palco de movimentos sociais, de conflitos de terra, de iniciativas de proteção ambiental e de organizações de bairros, tanto entre a

população local como a população migrante, bem como, foco de pressão junto aos órgãos públicos.

Muitos setores da sociedade civil se organizaram em torno de associações civis. Desde os anos que precederam o golpe militar é registrada a participação nas organizações populares. Em 1949, o movimento estudantil, fundou a União Catarinense dos Estudantes, e em 1950, o movimento feminista criou a associação Catarinense de Mulheres. No início de 1960, novas organizações sindicais começam a surgir, para romper com as marcas assistencialistas dos sindicatos tradicionais e com vínculos com o Estado, fazendo nascer uma nova perspectiva ao movimento sindical de Florianópolis. A abertura do regime político fez emergir na ilha uma forte organização de associações civis (SCHERER - WARREN & ROSSIAUD, 1999).

No ano de 1960, Florianópolis começou a sofrer mudanças no processo de urbanização e aumento populacional, incrementado pela construção da Ponte Hercílio Luz, pela implementação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), pelos aterros nas baías Norte e Sul com o asfaltamento da BR 101, iniciado em 1964 e concluído em 1971, pela implantação da malha rodoviária no interior da ilha de Santa Catarina e pela inauguração da segunda ponte a Colombo Sales, em 1975. Com estas obras se impõe o momento rodoviário, no qual tem vigor o ciclo da construção civil e se expandem às atividades terciárias (CECCA, 1997). Associado a isto, houve uma expansão de oportunidades de emprego, das atividades comerciais e do turismo. No entanto, se por um lado a predominância do turismo abre oportunidades de emprego, em detrimento de outras atividades econômicas, por outro, vem fragilizar os períodos fora das temporadas de fluxo turístico.

Com a ditadura militar (1964-1985), a sociedade civil, mais especificamente suas organizações, foram duramente reprimidas, o que originou vários movimentos sociais de resistência a ditadura e a luta pela dinastia. Em Florianópolis, a “Novembrada”, liderada pelo movimento estudantil, foi um marco destas manifestações e contou com o apoio popular. O General Figueiredo, presidente da república da época, em uma visita pública na ilha, foi recebido em praça pública com insultos e agressões pelos moradores, em novembro de 1979. Este ato teve profundas repercussões no Estado e em todo o Brasil (FANTIN, 1995).

Assim, a transferência de empresas estatais, como a Eletrosul, na década de 1970, a expansão da UFSC e a crescente concentração de servidores públicos em Florianópolis, consolida sua condição econômica terciária (CECCA, 1996). Emergem nesta década, os conselhos comunitários, que consistiam em organizações fomentadas pelo Estado para viabilizar as prestações de serviço a população e mediar as relações entre o poder público e a

comunidade. Tais conselhos eram diretamente vinculados às estruturas do Estado, que muitas vezes tentavam agregar as associações comunitárias e integrá-las à política clientelista, marcada pela concessão de recursos e a prestação de serviços a população (SILVA, 1999).

O período da década de 1980 foi o de maior surgimento de diferenciadas formas de organizações da sociedade civil, como associações de bairro, grupos identitários e étnicos, associações ligadas a saúde e prevenções de doenças, grupos de mútua ajuda, associações ambientalistas, etc. Estas associações buscam romper os vínculos com o Estado e com os órgãos de controle que faziam parte dos conselhos comunitários (LUCHMANN, 1991). As demandas organizativas dessas associações, no seu início, eram a partir dos locais de moradia das pessoas. Havia inúmeros grupos que procuravam realizar atividades para reunir os moradores e pleitear benefícios junto à prefeitura, como os grupos culturais, de proteção ao meio ambiente, grupos que se reuniam esporadicamente por alguma causa em comum (FRANZONI, 1993).

O associativismo civil de Florianópolis teve grande influência da Igreja Católica, por meio das Comunidades Eclesiais de Base (CEBs)⁴ e de pastorais sociais. O trabalho da igreja era fundamentado nos princípios da Teologia da Libertação, servindo de base para uma organização alternativa dos moradores, numa perspectiva de luta pela conquista de direitos sociais, e foi um incentivo para a criação de diversas associações de moradores. Diferente de muitas associações, que possuíam poucos espaços de articulação e infra-estrutura, estas já nasciam dentro da própria igreja, a qual proporcionava tanto espaço físico para articulações e encontros, quanto respaldo institucional para as lutas e reivindicações (CECCA, 1997).

Nos anos de 1990 há um aumento de organizações, não só em Florianópolis, mas também no cenário nacional, visando aumentar a participação dos cidadãos na esfera pública, na busca de legitimação de novos direitos e na luta pela garantia dos direitos já adquiridos. Caracterizadas por serem organizações não governamentais, elas trazem novos perfis de atuações e são consideradas como pertencentes aos novos movimentos sociais ou ao novo associativismo civil (SCHERER-WARREN e TOMIELLO, 1996).

Nesta mesma década, no ano de 1999, surge a Associação de Recicladores Esperança (AREsp), caracterizada como sociedade civil, sem fins lucrativos, que objetiva promover a união dos seus associados em torno da defesa dos seus direitos sociais e econômicos, sem distinção de raça, gênero, credo, cor e partido político. O trabalho deste grupo se dá na forma

⁴As CEBs são grupos de reflexão sobre os mais diferentes problemas da comunidade, objetivando a busca de soluções através da organização. “As CEBs, são grupos que se formam junto as paróquias, por iniciativa de religiosos ou leigos, que motivados pela fé, assumem o compromisso com a transformação de sua realidade” (MULLER, 1992, p.32) .

associativa, buscando a valorização profissional dos seus associados, o aprimoramento técnico, a realização de cursos, a celebração de contratos, a prestação de serviços, o desenvolvimento do espírito comunitário, bem como a colaboração com entidades afins.

A aproximação e resgate histórico até aqui visou o entender e analisar do processo de organização civil em Florianópolis, para melhor compreender e situar o contexto de fundação da Associação de Recicladores Esperança (AREsp). Esta associação é caracterizada como sendo do tipo produtivo, tema do nosso próximo item.

3.3 Associativismo Produtivo

O associativismo produtivo evoca e exprime alguns significados como cooperativismo de produção, produção cooperada e empresa solidária. Ele significa a organização associativa de pessoas para um fim produtivo, mais especificamente econômico. Numa associação do tipo produtivo são produzidos produtos e/ou serviços para fins de circulação e consumo. Todavia, a forma interna de uma associação produtiva, sua organização e gestão, podem apresentar-se pautadas em princípios cooperativistas e autogestionários.

A formatação jurídica de uma associação produtiva pode se apresentar de diferentes formas, podendo assumir a denominação e registro de uma associação civil, cooperativa ou empresa.

Neste sentido, baseados em Singer (2002), podemos afirmar que as cooperativas de produção são entendidas como um protótipo de empresa solidária, em que todos os seus sócios têm a mesma parcela do capital e o mesmo direito de voto em todas as decisões, sendo este seu princípio básico.

As cooperativas de produção visam produzir bens ou serviços a serem vendidos em mercados, garantindo uma renda aos seus membros. Ainda como toda cooperativa, aplicam princípios que garantem a democracia e a igualdade entre eles na condução da entidade.

O associativismo produtivo pode ser caracterizado como um modelo de empresa solidária, pois associa os produtores e não os fornecedores ou clientes, diferentemente das cooperativas de consumo, crédito e de compras e vendas. Esse diferencial faz com que ela não possa ser “híbrida, como estas outras cooperativas, que combinam igualdade e democracia no

relacionamento externo⁵ da empresa com desigualdade e heterogestão no seu interior” (SINGER, 2002, p. 90).

Uma associação produtiva pode assumir os princípios organizativos das empresas solidárias, que para Singer e Souza são:

[...] posse coletiva dos meios de produção pelas pessoas que a utilizam para produzir; gestão democrática da empresa ou por participação direta; repartição da receita líquida entre os cooperados por critérios aprovados após discussões e negociações entre todos: destinação do excedente anual também por critérios acertados entre todos os cooperados (2003, p.13).

A forma de produção cooperada tem sua gênese atribuída aos franceses, por Birchall. Tinha como proposta a transformação de operários em trabalhadores, mestres, já que não poderiam competir com as máquinas. A primeira cooperativa de produção na França resultou de uma série de greves, no ano de 1833. Porém, essa data é duvidosa, tendo em vista que na Inglaterra o movimento cooperativo também começava a dar seus primeiros passos no mesmo ano, sob o comando de Owen. Diante disso, é importante ressaltar que a partir dos anos de 1830, franceses e ingleses recorriam à formação de cooperativas de produção como alternativa de enfrentamento ao capitalismo (SINGER, 2002).

A presença do Estado seria importante para o movimento das cooperativas de produção. Primeiro, pelo fato dos trabalhadores não possuírem capital e nem propriedades para dar como garantia para obter capital no mercado financeiro. Segundo, pelo fato de firmas capitalistas, que são concorrentes das cooperativas de produção também contarem com a ajuda do Estado (isenções fiscais e crédito favorecido). Assim, para ter uma condição igual de competição, as cooperativas precisam de apoio estatal.

Na grande maioria das vezes os investimentos não são voltados às cooperativas de produção, pois estas são percebidas pelo lado “conservador do espectro político como anomalia. [...] e pela esquerda “que aposta tudo no lado político, como via única de transformação estrutural, [como] quimera, cujo único defeito é desperdiçar forças e esperanças” (SINGER, 2002, p. 93).

Uma modalidade de cooperativa de produção que está ganhando espaço é a “nova onda”, presente em toda a Europa, América do Norte, Oceania e Terceiro Mundo. São cooperativas de livrarias alternativas, de alimentos orgânicos, editoras comunitárias e que promovem tecnologias alternativas, é produto do movimento de contracultura que desperta o

⁵ Aqui, exemplarmente, podem ser citadas as cooperativas de compra e venda ou de consumo, que se relacionam com seus instituidores externamente, pois prestam-lhes serviços, sem que estes trabalhem dentro delas. (SINGER, 2002, p. 90)

interesse da juventude e visa a preservação da natureza, a eliminação da discriminação racial e sexual, se opondo ao modelo capitalista, sobretudo em sua forma neoliberal (SINGER, 2002).

Em países do Terceiro Mundo, a cooperativa de produção foi fomentada pelos governos com intuito de desenvolver a economia e/ou para ser à base de uma sociedade socialista. Resultado disso foi a criação de inúmeras cooperativas, absorvendo parcela importante de força de trabalho, mas carente de autonomia e incapaz de realizar na prática a democracia na empresa, que é a razão de ser da economia solidária (Idem).

As empresas capitalistas são estruturalmente diferentes das empresas solidárias. Para uma melhor compreensão de como se estruturam e no que se diferenciam, tanto o modo de produção capitalista (empresas capitalistas), como o solidário (empresas solidárias), sistematizamos com base em Singer (2002) o quadro abaixo.

Quadro 1: Diferenciação entre empresas Capitalistas e Solidárias

Empresas Capitalistas	Empresas Solidárias
Salários desiguais – escala reproduz os valores do salário, determinados pela oferta e procura	Não recebem salários, mas “retirada”, variando conforme receita obtida. Tais retiradas são decididas coletivamente em assembléia se devem ser iguais ou não
Trabalhador livre para mudar de emprego – busca de melhores ganhos	Trabalhador livre para mudar de emprego – busca de melhores ganhos
A repartição do excedente anual (lucro) cabe a assembléia de acionistas, composta por um pequeno número de grandes acionistas - “grupo controlador”.	A repartição do excedente anual (sobra) tem destinação definida em assembléia de sócios. Uma parte colocada num fundo para educação e investimentos, que podem ser o que sobra distribuído entre os sócios mediante critério aprovado pelos mesmos.
Os salários são escalonados tendo em vista maximizar os lucros. Decisões tomadas por dirigentes que participam nos lucros e se a taxa de lucro for menor que a média das empresas capitalistas, sua posição estará ameaçada.	O escalonamento das retiradas tem objetivo de assegurar boas retiradas para todos, em especial para os que recebem as menores retiradas. E as retiradas são decididas pelos sócios.
Os dirigentes recebem salários altíssimos, além de prêmios generosos se as metas de lucro forem atingidas ou ultrapassadas.	Os dirigentes podem receber as retiradas mais altas, mas são inferiores que os ordenados de seus congêneres em empresas capitalistas.
O poder e o interesse prevalecem sobre os dos acionistas, representados pelo grupo controlador.	Prevalecem o poder e o interesse dos sócios, cuja maioria em geral ganha menos por constituir a base da pirâmide das retiradas.
A administração é feita de forma heterogênea, ou seja, aplica a heterogestão - administração hierárquica, formada por vários níveis sucessivos de autoridade – informações e consultas fluem de baixo para cima - e as ordens e instruções de cima para baixo. Para atingir seus objetivos, tem que suscitar ao máximo de cooperação entre empregados.	A administração é feita democraticamente, ou seja, prática de autogestão. Quando pequena a empresa, as decisões são tomadas em assembléias, quando grande, assembléias gerais são mais raras pela dificuldade de organizar uma discussão significativa entre um grande número de pessoas. Aí então se elegem delegados por seção ou departamento que se reúnem para deliberar em nome de todos. A autoridade maior é a assembléia de todos os sócios, que deve adotar as diretrizes a serem cumpridas pelos níveis intermediários e altos da administração.

Fonte: Elaboração própria, a partir de Singer (2002).

Os empreendimentos solidários apresentam-se como uma forma de organização alternativo ao capitalismo, porém sua expressão econômica e quantitativa é menor em relação a outros tipos de cooperativas, explicado talvez pelas formas verticais de organização da sociedade, decorrentes de um processo de colonização, pautada em uma ampla esfera privada, fundadas na desigualdade social.

Os empreendimentos solidários são responsáveis também pela existência de expressivo número de trabalhadores organizados democraticamente e igualmente, principalmente sob a forma de cooperativas autogestionárias, o que será abordado a seguir.

3.3.1 A Economia Solidária e Autogestão

A Economia Solidária surge no capitalismo industrial em resposta ao empobrecimento e desemprego resultantes da propagação das máquinas. A Grã-Bretanha foi à pátria da Primeira Revolução Industrial, da expansão dos sindicatos e da luta pelo voto universal.

O movimento cooperativista originou-se inicialmente com os socialistas utópicos, que propunham a autogestão do trabalho como reação defensiva ao desemprego e as condições de vida e de trabalho dos operários industriais. Com princípios de democracia e igualdade, propunha o associativismo no trabalho ainda dentro do capitalismo, e como uma alternativa de superar o mesmo (LIMA, 2004).

Em 1844, ano considerado marco do cooperativismo, foi criada a cooperativa de Rochdale, cuja principal referência são os Pioneiros eqüitativos de Rochdale, na Inglaterra. Ao fundarem sua cooperativa de consumo, reorganizaram com base nas experiências anteriores de cooperação, os princípios norteadores da proposta. Esses foram incorporados pela Aliança Cooperativista Internacional (ACI) em 1932, subsidiando a discussão e vivência do cooperativismo até os dias de hoje. A real vivência desses princípios sustenta o cooperativismo e o associativismo. São eles:

Livre acesso e adesão voluntária; Controle, organização e gestão democrática; Juros limitados ao capital; Distribuição dos excedentes ou sobras para o desenvolvimento da cooperativa para os serviços comuns e entre os sócios na proporção de suas operações; Constituição de um fundo para a educação entre seus membros; Cooperação entre as cooperativas em âmbito local, nacional e internacional; Aspiração de conquista constante; Autonomia (ACI apud RECH, 1995, p. 26).

Em 1864, com o fim dessa iniciativa, tal cooperativa, transformou-se em empresa capitalista, com funcionários e exploração de mão-de-obra. Denominada por Singer “formas degeneradas de economia solidária” (2002 p.15).

No início do século XX, no Brasil, o cooperativismo foi trazido pelos imigrantes europeus. No campo foram organizadas cooperativas agrícolas, e na cidade, as cooperativas de consumo, organizadas para proteger os trabalhadores dos rigores da carestia. Em décadas mais recentes, grandes redes de hipermercados conquistaram os mercados, o que acarretou no fechamento das cooperativas de consumo. No campo, as agrícolas também se expandiram e se transformaram em grandes empreendimentos agroindustriais e comerciais. Porém, nenhuma destas duas é autogestionária, pois as pessoas que as coordenam são assalariadas, não podendo, assim serem consideradas parte da economia solidária (SINGER, 2002).

De acordo com Singer (2003), no Brasil, as práticas de economia solidária ressurgem no século XX em resposta aos “movimentos sociais que reagem a crise de desemprego em massa, que tem seu início em 1981” (p.13), devido ao fechamento de muitas indústrias, inclusive as de grande porte e ao grande número de demissões de funcionários, acarretando desemprego em massa e acentuada exclusão social. Esse fato fez com que a economia solidária reaparecesse assumindo forma de cooperativa ou associação produtiva e autogestionárias, com diferentes modos de se configurar inclusive juridicamente. A economia solidária brasileira aparece, como “uma criação em processo contínuo de trabalhadores em luta contra o capitalismo” (p.28). A expressão economia solidária no Brasil, refere-se as experiências de organizações coletivas voltadas para a geração de trabalho e renda, baseadas na igualdade e no respeito a diferenças. Abrange várias iniciativas: cooperativas, associações, empresas autogestionárias ou co-gestionárias, mediadas por pressupostos de solidariedade, cooperação, democracia e autogestão.

Essa forma de economia se constituiria no embrião de uma nova racionalidade econômica não capitalista que, de certa forma, poderia se tornar em uma alternativa para enfrentar a problemática do desemprego (KRAYCHETE, 2000). Singer (1997) afirma que, “a economia solidária é a mais importante alternativa ao capitalismo neste momento histórico, por oferecer uma solução prática e factível à exclusão social, que o capitalismo em sua nova fase liberal exacerba” (p.10). Vale destacar ainda que as iniciativas solidárias acontecem com uma forte vinculação com os espaços locais, com as diversas regiões do país, recebendo de cada território as suas influências históricas, culturais, econômicas e sociais. Então, tanto o contexto local como o global, norteiam a estrutura e o funcionamento dos empreendimentos

econômicos de solidariedade, sendo que este fenômeno está tendo maior visibilidade a cada dia, seja no âmbito político, econômico e social.

Autores como Coraggio (2003), Lisboa (2001), Tiriba (2000), abordam o mesmo fenômeno com denominações diferenciadas, como por exemplo, economia social, economia solidária, economia popular e socioeconômica solidária.

Optamos nesse trabalho por utilizar a categoria economia solidária, pois reforça a solidariedade, principalmente enquanto forma de luta para a superação do atual sistema, especificamente do individualismo. Para Lisboa (2005), a economia solidária vai além de uma alternativa econômica. Este autor, utilizando o termo socioeconomia solidária, a define como

uma busca por novas maneiras de produzir e acumular, a socioeconomia solidária está construindo uma nova experiência de ser não utilitarista e possessiva, uma nova ontologia. Ela se reconfigura como um “modo de vida”, ajustando-se a uma nova perspectiva de mudança social na qual a dimensão dos valores tem um papel fundamental. Temos na socioeconomia solidária a presença duma certa ascese (exercício prático que leva a efetiva realização da virtude, a plenitude moral), pois se rompe com o ethos capitalista de tipo produtivista e consumista (LISBOA apud ZAFRA, 2007, p. 41).

Conforme Singer, o objetivo da economia solidária é resolver problemas de desemprego, criando novas formas de organização da produção de lógica incluidora, capacitada e interessada em acolher novos cooperados, oferecendo a estes, chances reais de trabalhar com autonomia e tendo uma renda suficiente para ter um padrão de vida digno (SINGER, 1999).

No entanto, muitas vezes é difícil para o trabalhador se adaptar a lógica de gestão destas organizações, especialmente aquelas que optam pela autogestão, pois

com uma compreensão maior ou menor do processo, são eles que assumem o desafio de concretizar esse novo modelo de gestão, enfrentando as dificuldades que vão se colocando, superando algumas das limitações e buscando saídas viáveis para a continuidade de seus empreendimentos, na perspectiva da Economia Solidária (PEDRINI, 2001, p. 99).

Para Nascimento (2004), a autogestão acompanha historicamente o cooperativismo, e retoma a conotação de luta política e ideológica associada ao ideal utópico socialista. Fundamentada em relações democráticas (tomadas de decisão) e em ações coletivas (associativismo), emerge da autogestão uma construção política e social para todos os que dela compartilham.

Segundo a Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão (ANTEAG), a autogestão é “um modelo de organização em que o relacionamento e as atividades econômicas, combinam propriedade e/ou controle efetivo dos meios de produção com participação democrática da gestão” (ANTEAG, 2008).

Assim, a autogestão é norteadora da administração na economia solidária e sempre esteve relacionada com as lutas dos trabalhadores. Configuram-se como prática social construída, localizada, datada e legitimadas historicamente (ALBUQUERQUE, 2003).

A autogestão pressupõe uma participação ativa dos trabalhadores em todas as etapas do planejamento e da gestão do empreendimento. E não se trata somente de uma participação econômica, mas também da participação política efetiva nas decisões que afetam as condições de trabalho e renda dos trabalhadores, assunto que será discutido no próximo item.

3.3.2 Geração de Trabalho e Renda e Associativismo Produtivo

Nas cooperativas de produção, o cooperativismo aparece como uma resposta alternativa ao processo de desemprego e precarização social. Em sendo viável, é sustentável ao longo do tempo, pois promove o desenvolvimento econômico e social, principalmente em sociedades onde há a defasagem de políticas públicas e de falta de renda para a grande maioria da população.

O crescente desemprego vivenciado nos dias atuais e a insuficiência de políticas de geração de emprego têm levado um grande número de trabalhadores a buscarem formas alternativas de trabalho e renda, seja na economia informal, seja em cooperativas ou associações de diferentes tipos. Muitas vezes estas representam ser a única possibilidade concreta de manutenção de postos de trabalho e de acesso a renda.

As produções não capitalistas representam verdadeiros embriões de um processo de revolução social e econômica, pois dão maior ênfase a valores diferenciados como solidariedade, cooperação e o respeito pela natureza e pelo próprio ser humano, valores pouco experimentados no sistema capitalista (RIBEIRO, 2002).

Entretanto, na inserção do trabalhador no sistema cooperado, há a necessidade deste compreender e vivenciar os princípios do cooperativismo e consolidar a democracia no interior da cooperativa ou associação. A maneira na qual o trabalhador sempre foi preparado a pensar, ou seja, individualmente, começa a partir dessas novas formas de produção, a assumir

uma postura diferenciada, qual seja, o compromisso coletivo. Caracteriza-se como a passagem de um trabalho alienado para um onde haja mais autonomia e liberdade daquele que o executa. Tal procedimento, como já foi mencionado, se mostra complicado para o trabalhador, tendo em vista como sempre foi educado ou preparado para tal.

Também não é possível minimizar as dificuldades que a maioria das organizações associativas encontra em se estabelecer e se viabilizar. Este é um novo sistema, onde há falta de organizações de representação deste setor na economia, bem como de políticas, que atendam a estes trabalhadores exigindo uma nova adequação de políticas, bem como de organizações existentes para a interlocução com o Estado e a sociedade.

A falta de políticas públicas voltadas para a assessoria, o acompanhamento, a qualificação técnica, o apoio jurídico, a comercialização, o acesso ao crédito, entre outros, bem como a falta de tecnologias adequadas às pequenas escalas de produção, deixam estes empreendimentos em frágeis condições de se viabilizar em mercados cada vez mais exigentes. Dessa forma, fica difícil para o trabalhador permanecer num espaço onde não há estrutura para que ele se fortaleça coletivamente.

É importante lembrar que em meio aos descasos políticos para com a economia solidária, existem prefeituras de alguns estados brasileiros, como São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, que tem dado atenção à questão da inserção cidadã e implementando políticas específicas através do empreendedorismo do trabalhador coletivo. A incubagem de cooperativas autogestionárias também tem sido um instrumento desse tipo de políticas (TAUILE e RODRIGUES, 2004).

Todavia, há o desafio de levar o trabalhador e o grupo a não criar dependência de quem os orienta. Há a necessidade da criação de um sentido de convergência e solidariedade que lhes permitam permanecer unidos em adversidades e, além disso, colaborar para o seu crescimento com idéias e soluções dos problemas que surgem. É preciso fortalecê-los para que reivindiquem por políticas facilitadoras para o seu trabalho. Não há soluções prontas. No entanto esse é um desafio fundamental tanto para grupos associativos, como para aqueles que lhes prestar assessoria. Encontrar soluções para os problemas é vital para a sua continuidade de existência. O Serviço Social pode contribuir nesse processo, sendo este o tema do próximo item.

3.3.3 A Inserção do Serviço Social em Propostas de Associativismo Produtivo

A inclusão dos sujeitos em experiências associativistas ou cooperativistas possibilita a obtenção de renda, vindo a suprir algumas necessidades básicas. Isso possivelmente fará com que os trabalhadores saiam de um estágio de exclusão e marginalização social. Tais experiências coletivas podem valorizar tanto os sujeitos envolvidos como o trabalho por eles realizado, contribuindo para a socialização do processo de trabalho desenvolvido nestes empreendimentos.

O Serviço Social é uma profissão que está inserida na divisão sociotécnica do trabalho, e no processo de produção das relações sociais, tendo como objeto de trabalho a questão social. “Os assistentes sociais trabalham com a questão social nas mais variadas expressões quotidianas, tais como os indivíduos as experimentam no trabalho, na família, na área habitacional, na saúde, na assistência social, pública etc.” (IAMAMOTO, 2000, p. 28). Nesse sentido que se enfatiza a contribuição do Serviço Social com os trabalhadores e os empreendimentos populares e solidários de geração de trabalho e renda, pois essas experiências coletivas surgem como uma das formas de gerar trabalho e renda a esses sujeitos, e fazem com que eles participem do processo de gestão do empreendimento.

Diante disso, o Serviço Social, também pode contribuir na ampliação e consolidação da cidadania, compromisso ético-político da profissão, expresso no seu Código de Ética e é considerada uma tarefa primordial de toda a sociedade, com vistas à garantia dos direitos civis, sociais e políticos das classes trabalhadoras, e revela-se como um dos princípios fundamentais a serem operacionalizados pela profissão. O posicionamento a favor da igualdade e da equidade social, são também princípios que possuem os assistentes sociais, a opção por um projeto social vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação e exploração de classe, etnia e gênero.

Portanto, o Serviço Social pode ser uma das profissões que pode contribuir com as experiências de geração de trabalho e renda constituintes da economia solidária, com vistas à autonomia destes trabalhadores diante dos processos de trabalho e no fortalecimento destes empreendimentos coletivos.

Os empreendimentos coletivos, entretanto, possuem outras características que foram referenciadas neste trabalho, que contribuem com uma lógica diferenciada na organização dos seus processos de trabalho, equiparados com os demais empreendimentos existentes no sistema capitalista. Quando os processos de trabalho nestas experiências coletivas são realizados, respaldados na solidariedade e cooperação entre os trabalhadores, bem como com

a participação dos cooperados e ou associados na gestão dos empreendimentos, pode-se afirmar que estes empreendimentos possivelmente se constituem, também, em formas de contestação e resistência dos sujeitos ao sistema capitalista (GOERK, 2006).

O assistente social trabalha entre a produção da desigualdade e a produção da resistência e da rebeldia, ou seja, o trabalho profissional dos assistentes sociais é realizado habitualmente com os segmentos sociais vulnerabilizados, os quais vivenciam as manifestações da questão social, seja desigualdade social, econômica, entre outras. Assim o assistente social intervém no real, tendo como propósito superação ou a transformação desta.

As políticas sociais públicas, por intermédio de seus programas objetivam “[...] superar o caráter compensatório, com emancipação socioeconômica, integrar e universalizar ações, priorizar a ação em bolsões de pobreza e violência, incentivar a cidadania com conceitos de pertencimento, ativação e protagonismo” (SCHWENGBER, 2003, p. 119). As experiências de economia solidária objetivam também a superação do estágio de vulnerabilidade, inclusão social e econômica, fomentando o sentimento de pertencimento e de participação dos trabalhadores aos empreendimentos coletivos, com vistas à transformação da realidade dos sujeitos que estão incluídos nessas associações ou cooperativas.

Contudo, o fortalecimento dos empreendimentos e da autonomia destes sujeitos pode ser realizado mediante a articulação destas experiências coletivas com políticas públicas, inclusive a de economia solidária, que tenham como proposição a inclusão social e econômica dos trabalhadores, promovendo a cidadania destes sujeitos por meio de reflexões que instiguem o processo de conscientização de sua realidade.

Destaca-se que o desvelar dessa questão, pode configurar na atuação do Serviço Social, uma importante estratégia de inclusão social, a partir de ações que dêem valorização ao trabalho, políticas públicas voltadas a essa população e a busca por seus direitos. Na atuação profissional de Serviço Social junto a AREsp, a rotatividade ficou evidenciada como um tema a ser aprofundado o que será realizado na próxima seção.

4 ROTATIVIDADE DOS TRABALHADORES

Nesta seção abordaremos o tema rotatividade. Para abordar o fenômeno da rotatividade é necessário buscar, inicialmente, a compreensão de alguns aspectos gerais importantes que serão aqui apresentados, para posteriormente, abordar a sua manifestação na AREsp.

4.1 Significado da Rotatividade

A rotatividade é um termo originado do inglês *turnover*. É utilizado para caracterizar o movimento de entradas e saídas de pessoal, admissões e desligamentos, de profissionais empregados em uma determinada empresa ou setor, em um dado período. Os desligamentos podem ser espontâneos ou determinados pela própria empresa (POMI, 2008).

O autor Mobley, ao utilizar o termo *turnover* o define como a “suspensão da condição de membro de uma organização por parte de um indivíduo que recebia compensação monetária desta” (1992, p.19). Este mesmo autor caracteriza-o como um dos mais importantes fenômenos organizacionais. [...] Ele é incluído em várias definições de “efetividade organizacional” (1992, p. 30).

Para Mengarda e Silva (1997), a rotatividade é caracterizada pelo fato do trabalhador mudar de organização, e vem sendo modificada pelo contexto sócio-econômico, onde não se pode mais considerá-la como um fato isolado de determinada organização, mas sim como um aspecto da empresa influenciado diretamente pela conjuntura econômica do país.

Já para Anselmi, Armani e Gomes (1997) e Aquino K (1992) e Mezomo (1981) ao se reportar a rotatividade, descrevem-na como à “entrada e saída de pessoal” em uma determinada empresa ou setor.

Segundo o DIEESE, a rotatividade, “[...] encontra-se intimamente relacionada com a idéia de reposição, substituição ou rodízio, expressando o total do movimento de entradas e saídas que ocorre numa fábrica, ou em um setor de atividade, num determinado período de tempo”. (DIEESE 1988 apud BEZZERRA, 1997, p. 108). Ainda um outro autor, Costenaro, utiliza a expressão “flutuação de pessoal”, mas também é possível encontrar em sua publicação o termo “entradas e saídas de recursos humanos” (1987 p.40-43).

Dentre tais conceitos, verifica-se que a rotatividade de pessoal, também denominada

de *turnover*, movimentação de mão-de-obra dos trabalhadores ou flutuação de pessoal, é confrontada com uma análise do tempo de permanência do trabalhador em uma determinada empresa ou setor, e esta relação é que indicará a taxa de rotatividade. Os impactos desse processo podem representar aspectos diversos nas empresas. Este tema abordaremos com mais detalhes no item a seguir.

4.1.1 Causas e Consequências da Rotatividade

As pesquisas realizadas acerca da rotatividade centram-se mais nas suas causas e correlatos, dispensando uma atenção menor às suas consequências. Apesar de pesquisadores e escritores afirmarem que a rotatividade não é totalmente ruim, a maioria deles direciona suas pesquisas na estimativa dos custos desta para a organização, não tratando sistematicamente as suas consequências organizacionais e individuais.

A rotatividade de pessoal pode ter influência de diversos fatores, sejam eles internos ou externos a empresa ou setor, alguns evitáveis, outros não, podendo estes fatores estar relacionados a vontade dos gerentes do setor, a vontade dos próprios trabalhadores, ou ainda estarem alheios a vontade de qualquer uma das partes (MEZOMO, 1981).

Este mesmo autor subdivide as causas internas da rotatividade como podendo ser agrupadas em três tipos: controláveis, semicontroláveis e incontroláveis. As principais causas internas controláveis citadas são: a remuneração inadequada, as condições de trabalho impróprias e inseguras, seleção e treinamento insuficientes, supervisão e planejamento inadequados, falta de oportunidades para o empregado, problemas de relacionamento interno, organização defeituosa da empresa, falta de planos de promoção para o pessoal, chefias incompetentes, falta de valorização das pessoas e sistema de controle rígido demais ou inexistente. Pode-se destacar que estas causas internas controláveis, abrangem aspectos relacionados ao ambiente, bem como de gestão.

As causas internas semicontroláveis incluem a incompetência do empregado, temperamento difícil, maus hábitos pessoais, condições de alojamento e insatisfação pessoal e profissional. Neste tipo, as causas são aspectos relacionais e motivacionais dos indivíduos nas organizações. Por último, as causas incontroláveis compreendem, entre outras, a morte e a doença.

Brannick e Epstein (1999) apud Souza (2003), apontam diversas causas da rotatividade, entre as quais a relação deficiente entre o funcionário e a cultura organizacional,

o treinamento inadequado, a falta de incentivos e as políticas organizacionais.

De acordo com Wisner (1987), as condições de trabalho englobam tudo que influencia o próprio trabalho. Desde o posto de trabalho e seu ambiente até as relações entre produção e salário, a duração da jornada de trabalho, as férias, turnos de trabalho, pausas do repouso e alimentação, serviços médico, social, escolar, cultural até mesmo das modalidades de transporte. Nesse sentido as condições físicas de trabalho estão relacionadas as características dos instrumentos de trabalho, máquinas existentes e dimensões deste ambiente. Estas características são designadas de ambiente físico (SOUZA, 2003).

Ainda, é importante nessa linha de discussão a observação sobre aspectos do posto de trabalho, como o ambiente térmico, ambiente sonoro ou acústico, ambiente luminoso, poeiras, perigos diversos, ou seja, tudo o que, sem o devido ajuste, ou sem o uso de equipamentos de proteção e segurança, pode trazer prejuízos à saúde do trabalhador ou mesmo dificultar a realização das atividades.

Outro fator é a saída de profissionais que estão há muito tempos na instituição e “levam” a experiência consigo. De acordo com Ferreira e Freire (2001), este fator afeta diretamente a imagem da organização, pois compromete a qualidade de seus serviços. O coletivo de trabalho também passa por uma desestruturação, pela obrigação de receber um novo trabalhador, auxilia-lo na ambientação e treiná-lo para desempenhar as atividades daquele que se retirou. O trabalhador novo, normalmente passa por um estresse de adaptação ao novo emprego. Para Iida (1990) essa sobrecarga acontece, por exemplo, quando as solicitações feitas a determinado indivíduo vão além da capacidade de resposta do mesmo.

Segundo Anselmi, Angerami e Gomes (1997) a redução do efetivo em trabalhadores, tem resultado imediato na redução dos custos da empresa. Porém, ao mesmo tempo ocasionam uma sobrecarga aos indivíduos que permanecem no trabalho, elevando o nível de pressão entre os trabalhadores e precarizando gravemente as condições de trabalho.

Uma empresa ou empreendimento econômico, seja por razões econômicas ou por qualquer outra, pode decidir não repor imediata ou definitivamente o funcionário, exigindo dos que estão trabalhando, que dividam entre si a tarefa daquele que saiu da empresa ou setor.

Assim a mudança constante no quadro de profissionais tem efeitos negativos sobre a empresa e sobre a própria equipe de trabalho, o que vem a afetar a qualidade do produto e ou o serviço executado. Há autores que afirmam que é impreciso associar o turnover sempre a consequências negativas. Consequências positivas também têm sido registradas, mas pelo fato de serem menos óbvias, quantificáveis e demorarem mais tempo que os custos negativos para se evidenciarem, são menos pesquisadas. Mobley afirma que há lacunas nos estudos sobre as

conseqüências organizacionais e individuais da rotatividade, e embora suas pesquisas e estudos tratem de tal tema, alerta que “a relativa escassez de pesquisas sobre suas conseqüências não permite muitas generalizações” (1992, p. 33). Este autor enfatiza também a importância da compreensão de tais conseqüências para um gerenciamento efetivo da rotatividade.

Ao analisar as conseqüências organizacionais e individuais da rotatividade, Mobley (1992, p.51-52) identifica-as como negativas e positivas, sejam elas para a sociedade, para o indivíduo e para a organização. Este autor destaca as conseqüências negativas e positivas, apresentadas a seguir.

Conseqüências negativas

a) Para a organização: custos com recrutamento, admissão, ajustamento e treinamento; custos de substituição e do processo de demissão; abalo nas estruturas social e comunicacional; menor produtividade durante a procura do substituto e o re-treinamento; evasão de empregados de alto desempenho; menor satisfação entre os que ficam; estímulo para uso de estratégias indiferenciadas de controle do turnover.

b) Para o indivíduo que sai de seu trabalho: perda da condição de empregado antigo e gratificações relacionadas; perda de benefícios extra oficiais; abalo nos sistemas de suporte social e familiar; “fenômeno da grama mais verde” e subsequente desilusão; custos referentes a inflação (hipoteca por exemplo); estresse relacionado a transição; interferência no curso da carreira do cônjuge; regressão no custo da carreira.

c) Para o indivíduo que fica no trabalho: abalos no padrão social e comunicacional; evasão de colegas de trabalho funcionalmente valorizados; menor satisfação; aumento da carga de trabalho durante e imediatamente após a procura do substituto; menor coesão; menor comprometimento.

d) Para a sociedade: aumento nos custos de produção; inabilidade regional para manter ou atrair indústrias.

Conseqüências positivas

a) Para a organização: afastamento de empregados de baixo desempenho; infusão de novas tecnologias/novos conhecimentos via substituição; estímulo para mudanças em práticas e políticas; maiores oportunidades de mobilidade interna; maior flexibilidade estrutural; diminuição de outros comportamentos de afastamento; oportunidade de redução de custos, estabilização; redução de conflitos enraizados.

b) Para o indivíduo que sai do trabalho: aumento de salários; progresso profissional; melhor “compatibilização pessoa organização” e, portanto menos estresse, melhor uso de habilidades, interesses; renovação de estímulos no novo ambiente; satisfação em relação a valores não ligados ao trabalho; maior percepção da própria eficiência.

c) Para o indivíduo que fica: maiores oportunidades de mobilidade interna; estimulação e fertilização em cadeia pela presença de novos colegas de trabalho; maior satisfação; maior coesão; maior comprometimento.

d) Para a sociedade: mobilidade para novas indústrias; menores iniquidades relativas a renda; menores custos de desemprego e bem-estar social e um mercado de trabalho em declínio; menores custos relacionados ao estresse no trabalho.

Os estudos de modo geral não abordam profundamente sobre as formas de intervenção que possam minimizar as taxas de rotatividade encontradas, como se elas acontecem ao acaso sem merecer a devida atenção. Frente a essa lacuna encontrada na literatura científica sobre rotatividade, este estudo busca identificar os motivos desta, numa organização específica a AREsp, tema do próximo ítem.

4.2. A Rotatividade na AREsp: realidades e significados

Como abordado no ítem anterior, a rotatividade pode ser entendida como a saída e entrada de pessoas numa empresa ou empreendimento econômico. Na AREsp, a rotatividade também ocorre trazendo uma gama de conseqüências na organização. As causas podem estar relacionadas a muitos fatores, tanto internos quanto externos a associação, necessitando serem compreendidos e analisados para que ações com vistas a minimizá-la possam ser realizadas.

Para verificar se a rotatividade esteve presente no processo de trabalho da associação, realizou-se uma pesquisa em documentos (livro ponto) da AREsp, nos anos de 2003 a 2007, sendo a média anual de associados em torno de 25 pessoas. Constatou-se nesses anos uma média de saída de 73,5% dos associados atuantes na associação, sendo que 26,5% passaram pela associação e permaneceram na mesma. Diante destes números, verifica-se nesse período, um alto índice de saídas e entradas de associados na AREsp, o que caracteriza a existência da rotatividade. Nessa pesquisa também se constatou a permanência de 10 associados, que no decorrer destes anos formaram um grupo fixo de trabalhadores na associação. Cabe lembrar que nestes anos houve o registro das horas individuais trabalhadas por meio do livro ponto e

por isto estes anos foram escolhidos na análise desta pesquisa.

Em decorrência da rotatividade durante esses anos, novas configurações do grupo de trabalhadores foram formadas. Esta realidade implicou em reclamações, tanto dos associados que ingressavam, quanto dos veteranos. Insatisfeitos com a dinâmica de trabalho desenvolvida e com as relações internas do grupo estabelecidas, fazia gerar uma inquietação por parte desses novos que entravam na AREsp. E quando eram sugeridas algumas mudanças para reverter ou modificar essas situações, eram encontradas resistências, pois os veteranos, acostumados com o sistema de trabalho, muitas vezes não aceitavam as sugestões, levando a desmotivação destes novos.

Muitos associados ao entrar na associação, não recebem capacitação de como deve ser feita a separação do material e acabam não se acostumando com o trabalho. Eles aprendem a trabalhar com a separação olhando e perguntando. Em muitos casos a baixa produção na associação também é reflexo da rotatividade. Quando há muitas trocas de pessoas num mesmo período, há uma redução no volume de material triado, tendo em vista, o tempo de adaptação ao sistema de trabalho e ao ambiente.

Mezomo (1981) observa que a rotatividade de pessoal precisa ser estudada e seus motivos identificados, para poder-se atuar sobre eles, buscando a diminuição de perdas de recursos humanos, providência necessária na medida em que a rotatividade, quando não decorrente da vontade da empresa, prejudica a qualidade e a produtividade de todo o conjunto.

Contudo, no próximo item, através de pesquisa realizada com os associados, poder-se-á compreender a perspectiva da rotatividade na associação, tanto pelos profissionais que a assessoram quanto pelos próprios associados.

4.3 A abordagem da pesquisa

A partir desse ítem visamos apresentar os dados levantados a partir da pesquisa de campo. Num primeiro momento, exporemos toda a proposta de pesquisa, para na sequência, apresentar os dados levantados a partir das entrevistas realizadas com profissionais de Serviço Social e com os associados da AREsp.

Os procedimentos metodológicos compõem estruturalmente o método de abordagem, o tipo de pesquisa, as técnicas de levantamentos de dados, os instrumentos de coleta de dados e o processo pelo qual desenvolveu-se a entrevista. De acordo com Minayo, “é a metodologia

que explicita as opções teóricas fundamentais, expõe as implicações do caminho escolhido para compreender determinada realidade e o homem em relação com ela” (1994, p. 22).

Para construção deste trabalho, foi utilizada a abordagem qualitativa, que pretende muito mais abarcar a profundidade e a abrangência para a compreensão do grupo social em estudo, do que a generalização dos conceitos teóricos testados. Segundo Minayo, pesquisa qualitativa é aquela que vem a responder

[...] a questões muito mais particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aparências, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes (2007, p. 21).

A pesquisa aqui apresentada tem caráter exploratório, pois visa proporcionar uma maior familiaridade com o fenômeno da rotatividade, aproximando-se de um estudo de caso, que de acordo com Gil (1991), é o profundo e exaustivo estudo de um ou poucos objetos, de maneira que se permita seu amplo e detalhado conhecimento. Assim, o objeto de estudo será a rotatividade na AREsp, buscando desvendar suas causas e conseqüências, por meio de, levantamento bibliográfico, documental e estudo de campo.

Assim, realizamos pesquisa bibliográfica, pois buscamos resgatar estudos em materiais já publicados sobre os assuntos aqui abordados, como o associativismo civil e o associativismo produtivo, a economia solidária e a rotatividade, bem como foi realizada consulta em documentos, trabalhos de conclusão de curso, revistas, artigos entre outros. Também foi realizada pesquisa empírica, de campo, tendo como principal instrumento para a coleta de dados, a realização de entrevistas semi-estruturadas, junto aos sujeitos delimitados para o estudo e, na seqüência, se fez a análise e interpretação dos dados obtidos nas entrevistas. Foram entrevistadas três assistentes sociais e seis associados.

A definição das assistentes sociais, sujeitos entrevistados, se deu pela realização da prática profissional junto a AREsp, ou seja, aquelas que já acompanharam a associação. Até a realização das entrevistas, cinco assistentes sociais atuaram junto a AREsp, sendo que três foram localizadas e entrevistadas.

Em relação aos associados, desde 2003 fizeram parte da associação uma média anual de 25 associados. No ano de 2003, havia 24 associados, 31 em 2004, 25 em 2005, 24 em 2006 e 25 nos anos de 2007 e 2008. Optamos, então, por delimitar a escolha dos associados a serem

entrevistados, pautados nos seguintes critérios qualitativos: o significado no processo de formação da mesma, os sujeitos que estiveram no corpo diretivo da ARESP, o tempo de inserção nesta, a participação desde o início da associação/permanência na mesma, os associados que saíram e retornaram diversas vezes e que atualmente encontram-se na associação e associados que saíram e não tem o desejo de retornar à AREsp. Em vista disso, entrevistamos seis pessoas. Cabe lembrar que nas entrevistas realizadas com os associados, estes demonstraram certa inibição em estar respondendo aos questionamentos.

4.4 Apresentação dos resultados da pesquisa

A análise das entrevistas foi realizada a partir das categorias levantadas na fundamentação do presente trabalho e nas respostas dos entrevistados. De acordo com Karkotli,

a análise é um processo de dar sentido aos dados, o que envolve a consolidação, redução e interpretação daquilo que as pessoas falaram é o processo de dar significado. A análise dos dados é um processo complexo realizado em movimento contínuo de ir e vir entre os dados e conceitos, raciocínio dedutivo, descrição e interpretação (2004, p. 130-131).

Os dados coletados nas entrevistas nos permitem identificar os aspectos acerca da rotatividade, enquanto seus aspectos positivos e negativos. A identificação de tal rotatividade se fará por meio dos aspectos destacados nos itens a seguir.

Antes de iniciar as análises acerca do que foi pesquisado, é importante ressaltar, que cada instituição tem sua organização cultural. No entanto, existem muitos aspectos comuns que podem contribuir para que este estudo também favoreça as melhorias das condições de trabalho de outras organizações.

A partir desses aspectos comuns e da realidade a ser encontrada diante dos motivos da rotatividade dos associados e através da análise das entrevistas, será possível sugerir medidas que resultem na melhoria dessa situação, além de oferecer subsídios às ações dos técnicos que atuam junto a esses espaços, bem como apontar possíveis atuações para o profissional de Serviço Social.

4.4.1 Assistentes sociais entrevistadas psicóloga

As assistentes sociais entrevistadas são mulheres, realidade em nossa categoria profissional, pois conforme pesquisa do CFESS, 97% dos assistentes sociais no Brasil são de sexo feminino (CFESS, 2005). Em relação ao local de trabalho, as três entrevistadas são funcionárias públicas municipais. No que diz respeito a formação acadêmica, a formação em Serviço Social se deu pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Com relação ao tempo de trabalho junto a associação, a assistente social (01) entrevistada, acompanhou a AREsp durante 1 ano. As entrevistadas (02) e (03) atuaram na associação por 2 anos. No entanto, a AREsp foi o primeiro campo de trabalho, apenas para a assistente social (02), as outras duas já tinham exercido a prática profissional em outras instituições.

4.4.2 A Rotatividade na AREsp: a visão dos assistentes sociais

A experiência junto à associação, possibilitou às assistentes sociais um conhecimento acerca da organização, do desenvolvimento do trabalho dos associados, da vivência do grupo e as formas de agir perante algumas situações.

Quando perguntamos para as assistentes sociais se a rotatividade dos associados na AREsp acontecia com frequência no período trabalhado, obtivemos unanimidade nas respostas das entrevistadas, que afirmaram existir rotatividade no quadro de associados, e que esse fenômeno acontecia constantemente.

Com relação às causas que suscitam essa constante mudança no quadro de associados, perguntamos às entrevistadas, como elas analisavam e avaliavam essa rotatividade. Diferentes elementos foram levantados nas respostas. A assistente social (1) apontou três fatores principais para a rotatividade e que frequentemente são evidenciados:

- 1) a questão salarial – *“na época eles tiravam meio salário mínimo, e não saiam daquilo. Viam a AREsp, como uma alternativa passageira, quando não tinha outra opção no mercado”*;
- 2) a auto-estima baixa – *“o grupo não acreditava nele mesmo, isso contribuía para a não permanência deles”*;
- 3) o difícil relacionamento entre os associados – *“havia muitas picuinhas entre eles. Quando eu trabalhava, se falava em criar regras, estatuto, por essas picuinhas existentes. Sentamos*

algumas vezes para conversar sobre horários, faltas, mas por esses detalhes pequenos, o grupo não conseguia se entender, existiam várias panelinhas”.

A assistente social (02) atribuiu a alta rotatividade em decorrência da questão dos direitos trabalhistas, pois muitos associados desejam ter um trabalho com carteira assinada, com vínculo formal de trabalho, podendo ter algumas garantias e receber direitos previdenciários. Todavia, os trabalhadores, possíveis e ou associados da AREsp não atendem exigências necessárias para a inserção no mercado formal de trabalho, como por exemplo, a escolaridade e a qualificação profissional. Então, a associação caracterizava-se como uma opção de renda possível. *“Para eles era como um bico estar na associação”.*

A assistente social (03) acredita que as causas das mudanças constantes de associados, são resultantes do não cumprimento das normas estabelecidas no Estatuto Social e Regimento Interno da AREsp. Para ela não há um entendimento de tais normas por parte dos sujeitos que trabalham na associação e consequentemente o não cumprimento das mesmas, e lembra que estes documentos foram desenvolvidos com a aprovação dos próprios associados. Ela afirma: *“Assim a associação vai acontecendo, desenvolvendo seu trabalho, sem dar atenção a isso”.* Também explicitou que essa situação acontece desde que começou a acompanhar a AREsp e que os próprios associados internalizaram como sendo algo normal, o que pode justificar a não cobrança dos associados em relação a rotatividade, quando diz, *“essa rotatividade se tornou uma coisa cíclica, uma coisa repetitiva, pois é assim que funciona, é desse jeito que se conhece e que funciona a AREsp”.*

Quando indagamos as assistentes sociais, a respeito da existência de reclamações dos próprios associados acerca das mudanças de pessoas no grupo, as respostas foram diversas. A entrevistada (01) afirmou haver reclamações dos associados e estes questionavam o corpo diretivo da associação para que tomasse algum posicionamento diante das mudanças. Informou também que diante dessas mudanças havia falta de confiança e incertezas entre os associados. A entrevistada (02) disse não lembrar do posicionamento dos associados perante essa questão. E a entrevistada (03) relatou que os associados mais antigos, isto é, que estão há mais tempo na AREsp, se posicionam somente acerca das atitudes dos novos associados que entram na associação, mas não questionam a rotatividade.

Conforme o que foi explicitado pelas profissionais, podemos compreender que as causas da rotatividade estão ligadas a questões internas da associação, classificadas como controláveis e semicontroláveis, ou seja, problemas de relacionamento interno, remuneração inadequada, insatisfação pessoal, entre outros. Essa situação de mudança na composição dos associados é tão presente na vivência da associação que na maioria das vezes não há uma

argumentação por parte dos associados sobre este assunto, passando a ser encarado como algo normal, que faz parte da associação.

Por último, perguntamos às assistentes sociais se a rotatividade dos associados interferiu nas ações profissionais desenvolvidas na AREsp, e quais são as atividades realizadas em função desse fenômeno. Nas suas respostas, as três entrevistadas afirmaram que a rotatividade interferiu no desenvolvimento de suas ações, conforme destacamos a seguir:

Sim, a rotatividade interferiu no desenvolver do meu trabalho. Sentíamos falta da consolidação da associação, o grupo que permanecia lá a gente conversava, decidia, mas na outra semana tinham pessoas novas, aí tinha que começar novamente para os novos pegar. Tudo que se iniciava lá, não tinha continuidade, ficava pela metade. Não se conseguia fazer algo integral, mas pela metade, não se consegue atingir o objetivo proposto (assistente social 01).

Com certeza, porque quando você trabalha com o grupo, primeiro você tem todo um trabalho de conseguir a confiança daquele grupo, de fazer aquele trabalho. E a partir do momento que um entrava e que outro saía tinha muita coisa que você tinha que estar retomando. Não tinha uma continuidade no trabalho, eles são bem difíceis para trabalhar algumas questões. Quando você estava conseguindo uma homogeneidade no grupo, aí saía um entrava outro, aquele outro dispersava aquilo que você tinha trabalhado, nesse sentido. Trabalhava muito a questão do associativismo com eles, mas era bem difícil de eles compreenderem, era quase que uma missão impossível, você trabalhava, trabalhava, trabalhava, fazia palestras, reuniões, conversava com eles, aí quando começava a cair a ficha, vinha um novo de fora e começava a querer fazer diferente (assistente social 02).

Com certeza, porque você começa uma discussão, por exemplo, de discutir as normas. Inicialmente quando você pensou que as coisas estavam bem entendidas, na próxima reunião tudo aquilo que eles mesmos votaram, eles mesmos já tinham deletado, apagado. Aí fica complicado. E o fato de você começar um processo, e os processos não são rápidos, são lentos, se você começa com um grupo e esse grupo não permanece o mesmo, aquele novo que entrou, ele não sabe, ele não tem esse conhecimento. E não é um não é dois lá troca de quinze em quinze dias, ou de semana em semana tem pessoas diferentes. Aí se você começa um processo toda semana não dá você não consegue avançar. Se o grupo, a maioria do grupo, ele conseguisse avançar nesse processo, talvez ele conseguisse repassar para essas pessoas, mas eles não conseguem, eles não estão conseguindo. É um pequeno grupo que permanece lá, mas há muita rotatividade no grupo maior, esse mês trocou cinco, mês que vem as vezes troca dez (assistente social 03).

Através das respostas acima, é possível identificar que as assistentes sociais tem clareza que a rotatividade gera uma fragmentação nas atividades desenvolvidas pelas mesmas. Deste modo, apresentam-se dificuldades na elaboração de um planejamento para desenvolver as ações. Com a alta rotatividade é difícil identificar e acompanhar a dinâmica da AREsp. Assim, a rotatividade interfere também no planejamento, que requer conhecer o local, as

peessoas, suas realidades e estudá-las, para então propor ações que avancem para contribuir na realidade social, com vistas a transformá-la e construí-la, numa direção estabelecida em conjunto.

4.4.3 Os associados entrevistados

Os associados entrevistados são todos moradores do Bairro Monte Cristo, sendo cinco moradores da comunidade Chico Mendes e uma da comunidade Monte Cristo. Cinco são oriundos do Planalto Serrano e Oeste de Santa Catarina, apenas uma é natural de Tijucas. Dos/as seis entrevistados/as, cinco são mulheres, e um homem, sendo que este fez parte da primeira formação da associação no ano de 1999. Cinco entrevistados/as são chefes de família. Quatro entrevistados/as têm ensino fundamental incompleto, um ensino médio completo e um somente escreve o nome.

4.4.4 A Rotatividade na AREsp: a visão dos associados

Primeiramente, interessou-nos saber, junto aos entrevistados/as sobre os motivos que fizeram com que entrassem na associação, quantas vezes tinham saído e retornado a mesma e os motivos de tais saídas e entradas. Obtivemos respostas muito diversas, mas há uma predominância do fator do ganho econômico e acesso a renda imediata, ou seja, os movimentos das entradas e saídas ocorrem pelo fato dos entrevistados/as estarem sendo movidos pela imediatez da vida cotidiana, por aquilo que apresenta os resultados mais prementes e concretos, não havendo a preocupação da criação de vínculos, de permanências, de continuidades. A seguir apresentamos com mais detalhes algumas das respostas neste sentido.

Com relação aos motivos que levaram os/as entrevistados/as a iniciar na AREsp, identificamos que: Um entrevistado, iniciou na associação em decorrência de um projeto social da igreja, juntamente com o grupo de jovens, que iria desenvolver um trabalho com moradores de rua e como queria obter meios para sustentar tal projeto, começou a trabalhar na associação. Sua entrada ocorreu quando a AREsp estava sendo criada. Disse também que como era morador da região Chico Mendes poderia estar participando e que também queria

aprender algumas noções de cooperativismo, associativismo e separação de material reciclável. Outro entrevistado começou a trabalhar na associação após ter se separado. Como conhecia a presidente da AREsp, explicou sua situação e começou a trabalhar. Um terceiro entrou na associação para obter uma renda para sustentar os filhos. Ainda dois outros disseram que entraram na associação por necessidade econômica. E o último entrevistado ingressou na AREsp porque não conseguiu arrumar emprego na atividade que exercia, e ficou sabendo por vias informais da existência da associação, resolveu então se associar na AREsp.

Com relação ao número de vezes que os entrevistados ingressaram e saíram da associação, ficou evidenciado que dois deles associaram-se uma única vez, dois duas vezes, um outro ingressou três vezes e outro quatro vezes. Assim percebe-se que a rotatividade é um elemento presente na vida de todos os entrevistados.

No que se refere aos motivos dos desligamentos da associação, esses são bastante pessoais e diversos. Um entrevistado relatou que saiu da AREsp em decorrência do encerramento do projeto que estava desenvolvendo, além disso tinha a questão salarial pela renda ser baixa e inconstante. Ele afirmou: *“o projeto tinha acabado e eu também não ia ficar trabalhando num local onde além de não ter conseguido concluir o projeto, não é fácil você trabalhar onde recebe às vezes menos de um salário mínimo, então tem que ir atrás. Na época eu já tinha família, com filho, o salário da AREsp é difícil de sustentar uma família e eu não podia continuar”*.

Outra saiu na primeira vez por ter arrumado outro emprego com carteira assinada. Disse: *“fui trabalhar de carteira assinada na casa da Dona Vanda, mas aí depois de um tempo eu fiquei doente e saí da casa dela”*. E a segunda vez foi por vontade própria. Outra entrevistada saiu a primeira vez, pois teve que cuidar da filha, e as outras três vezes foi desligada por faltar muito ao trabalho desenvolvido na associação. Afirma: *“na primeira vez era minha mãe que cuidava dos meus filhos, depois ela não pôde mais cuidar, aí eu tive que sair da associação e nas outras vezes foi porque eu faltava muito, aí eles me mandaram embora”*. Duas entrevistadas afirmaram que saíram para cuidar dos filhos e uma entrevistada nunca saiu da associação.

Em relação as realidades de incertezas e inseguranças influenciadoras do constante movimento de entradas e saídas dos associados da AREsp, torna-se difícil fazer análises relacionando-as com os autores referenciados nesse trabalho. Tais fatos estão intimamente ligados a questões externas a associação, a administração da mesma e ao trabalho realizado. Talvez esses fatores mereçam estudos mais aprofundados, pois como aponta Mobley (1992), há falta de estudos sobre as conseqüências individuais da rotatividade. No entanto, frente a

essa lacuna, Mezomo (1981), enfatiza a importância de estudar os motivos da rotatividade, para identificá-los, já que são resultantes de diversos fatores e entendê-los possibilitará outras alternativas de intervenção nesta questão.

Perguntarmos aos entrevistados acerca do que pode ser feito para tentar superar esta situação de rotatividade na associação. Em relação a isto, obtivemos as respostas, que destacamos a seguir:

Vai muito da qualidade do material e da partilha. O que agüenta essa rotatividade é a qualidade do material e o preço. Por que assim, quando a COMCAP, vai pegar o material reciclável, a gente faz um trabalho de conscientização de pedir pra pessoas separar o lixo todo, mas se as pessoas colocarem fora do horário da reciclagem, da coleta seletiva, o que acontece, esse material vai para o aterro sanitário, se perde. E quando é colocado no horário da coleta seletiva, passam os catadores, o que os catadores levam primeiro as coisas que mais valem a garrafa, o plástico e o alumínio, e deixam o vidro as coisas que são pesadas e tem volume, então não interessa. E até a COMCAP pegar, todo esse material de qualidade já se perdeu, o catador já passou antes. Pra isso não acontecer as cooperativas tinham que firmar parcerias com grandes condomínios aqui, com supermercado pra então por o material no roteiro da coleta seletiva e os caminhões da coleta seletiva parar e pegar o material diretamente nos condomínios (entrevistado 01).

Não pegar de volta. Nem que a gente fique com dó. Porque quando tem a chance não sabem aproveitar (entrevistado 02)

Acho que não dá pra fazer nada né. Porque tem um monte de gente procurando serviço, aí eles colocam e tiram, colocam e tiram (entrevistado 03)

Tem muita saída e entrada de pessoas na associação, ter um regimento, na verdade fazer o regimento funcionar (entrevistado 04).

Deveria ter uma união de dizer que se sair esse, ou aquele a gente vai pegar alguém de fora, pra não ter a manha daqui. Aqui as pessoas já sabem como é. Tem que pegar outros tipos de pessoas que a gente não conhecesse e que não conhecesse a AREsp (entrevistado 05)

Através das respostas dos/as entrevistados/as percebemos em suas falas que a maioria deles têm noção da realidade em que estão inseridos, ou seja, de que a rotatividade é um fato que acontece na associação e que existem meios para controlá-la, superá-la, mas por conveniências ou até por laços de amizade ou familiaridade, as questões decorrentes vão sendo deixadas de lado, eles próprios não interferem nessa situação. A existência dos vínculos pessoais acaba interferindo no bom andamento dos trabalhos, ou seja, não há separação clara entre vínculos relacionais de amizade dos resultados objetivos de trabalho a serem alcançados pela AREsp. Esta realidade também não é tema aberto em reuniões. Assim, percebe-se a

importância da atuação do Serviço Social, para resgatar, no cotidiano, os problemas que são percebidos, mas não enfrentados.

Diante da constante alteração no grupo que compõe a AREsp, perguntamos se as novas configurações com as entradas de novos associados causam alguma interferência no desenvolvimento do trabalho da associação. Dois entrevistados disseram não saber responder a essa pergunta. Os demais entrevistados responderam, como segue

Atrasa, eu acho que para todo mundo. Vamos supor quando você pega um ônibus, tem um motorista que nunca trabalhou, ele vai ser mais lento, ou ele vai ser mais rápido no roteiro, no caminho que ele vai fazer e quando a pessoa entra na cooperativa, ele vai atrasar um pouco o serviço dos outros. Por causa dessa rotatividade, porque todos que estão a mais tempo tem que ensinar os tipos de materiais e até ensinar, e se eles fizerem errado eles vão ter que fazer uma outra seleção, novamente, porque a pessoa fez errado. Então eu acho que atrasa um pouco. Quando eu trabalhei, teve uma rotatividade muito grande, tem até hoje uma rotatividade. Quando a gente faz um trabalho, até de prevenção, um trabalho técnico com eles, mesmo que o grupo fique recebendo esse apoio técnico, daqui um mês tem que fazer outro, porque as pessoas saem e entram, e a única pessoa que agüentou do tempo que eu entrei, depois passaram uns 6 anos, até eu entrar na COMCAP, empresa de Florianópolis aqui, foi o seu Rogério, que só saiu porque morreu, era o mais velho (entrevistado 01).

Interfere, pois ficam cobrando da gente se eles faltam, porque eles não vêm trabalhar (entrevistado 02).

É difícil, porque tem pessoas que trabalham um tempo e não gostam, muitas vezes acham que recebem pouco, e acabam saindo (entrevistado 03).

Eu acho, na minha opinião, que quanto mais gente tem, mais a produção cai, menos gente a produção aumenta, eu não sei porque. Esse negócio de entrá e saí eu não acho certo, as pessoas não agüentam. Essas mudanças interferem na produção, quanto menos gente, mais se ganha (entrevistado 04).

Constata-se, através das colocações dos entrevistados, que há aspectos bastante negativos em relação a rotatividade dos associados na AREsp e que tais aspectos interferem na produtividade, o que conseqüentemente, reduzirá a partilha. Outro fator negativo decorrente da rotatividade de associados é a sobrecarga do trabalho que irá recair naqueles associados que já estão na associação há algum tempo. A falta de capacitação para trabalhar na triagem de materiais recicláveis é outro fator que contribui para que haja desistências, tendo em vista o despreparo no manuseio dos materiais.

Nesse sentido, a alta rotatividade pode ser entendida como sinônimo de perda na AREsp, entre elas de produtividade, de lucro e de saúde organizacional. Pois esta mudança no quadro de pessoas refletirá tanto na motivação como no comprometimento destas, gerando

mais (a) absenteísmo, definido como toda a ausência de uma pessoa do seu posto de trabalho na sua jornada de trabalho (Mallada, 1996), e (b) rotatividade, interferindo até mesmo exteriormente ao empreendimento, principalmente na sua credibilidade junto aos fornecedores e aos clientes (Pomi, 2008).

Além da necessidade dessa capacitação, os associados devem também ter acesso a uma formação para a sua valorização social e para a organização da associação, assim passarão a se perceber como categoria produtiva, com capacidade de organização.

Ao indagamos os entrevistados sobre o significado da associação para suas vidas, obtivemos as respostas destacadas abaixo:

Só as pessoas botarem as mãos no material, sabem como é lá, já é *roots*⁶, porque ninguém quer trabalhar com lixo. Imagina, as pessoas que estão na rua abandonados, ou por vontade própria estão na rua, a gente quer dá um meio de sustento a elas, e tem que trabalhar com lixo. Eu que nunca trabalhei com lixo diretamente, eu fiquei meio que assustado nas primeiras semanas. Só duas pessoas que colocaram a mão no lixo, até hoje em projetos assim, foi eu, a Gabriela e a Carina. Nossa, elas olhavam a AREsp de um jeito, e depois quando colocaram a mão na massa, pra ver realmente, o que é a AREsp, o que é separar lixo, é *roots*, é fácil falar de longe que ta separando pouco, que o material tá se perdendo, mas estando no dia a dia, e ter que abrir um saco e ver os bichos dentro se movimentando dentro de uma sacola, ou gatos e ratos mortos ali, nossa é *roots* assim (entrevistado 01).

Eu gosto de trabalhar na AREsp. Porque é uma diversão, quando acontece algo em casa, a gente chega aqui e esquece, brinca se distrai. Eu não quero sair daqui nunca (entrevistado 02).

Bastante coisa boa é daqui que tiro o sustento das minhas filhas (entrevistado 03).

Significa meu trabalho, pois é daqui que tiro meu sustento, que eu ajudo a manter a casa (entrevistado 04).

Significa bastante coisa, é ter amor ao serviço (entrevistado 05).

Significa muita coisa porque é daqui que tiro o meu ganho, meu pão de cada dia, pra mim aqui é uma família, eu me sinto bem aqui (entrevistado 06).

Podemos evidenciar que mesmo a associação realizando uma atividade que muitas vezes não é encarada como algo fácil e simples pelos associados, (como exposto pelo entrevistado (01)), por outro lado ela significa oportunidades, seja de renda, a qual vai garantir a subsistência, a de inclusão social, pois além de ter um trabalho e de se reconhecerem como cidadãos, há uma melhoria da qualidade de vida dos mesmos. A associação é um local onde os associados se sentem bem, realizados e constroem seu espaço, se reconhecem enquanto

⁶ *Roots* é uma gíria utilizada para expressar algo “pesado”, difícil, complicado, um “osso duro de roer”.

participes de um grupo e passam a ter uma referência para a sociedade.

4.5 Demandas para o Serviço Social

A rotatividade, ou seja, a constante mudança no quadro dos associados apresenta-se como uma temática a ser pensada e analisada pelo Serviço Social, pois além de estar presente no cotidiano (em específico desta associação) é resultado de fatores que podem ser tanto internos como externos a associação, interferindo, nas relações dos sujeitos que a compõe, na dinâmica do trabalho, na consolidação de um grupo que trabalhe em conjunto por objetivos em comum, bem como irão refletir na vida dos associados e de suas famílias.

Entendendo que as pessoas precisam de um tempo para se adaptar a um ritmo de mudança, que sejam aceitáveis para elas e suas crenças, de acordo com a dinâmica e o comportamento do grupo a qual pertence, é importante que o assistente social, conheça quem são os sujeitos envolvidos em seu trabalho, sua realidade, suas capacidades, para que consigam se autogerir, a fim de romper com a concepção assistencialista, construindo neles um novo pensamento, uma nova prática, com vistas à participação autônoma.

Assim, a atuação do Serviço Social na capacitação desses atores dá-se na direção de que reconheçam suas habilidades, sua capacidade de auto gerir-se, de tomarem decisões e de participarem de trabalhos em equipe, contribuindo para a sua construção de sua auto-estima e de inclusão social.

No entanto a atuação do assistente social em associações, onde há a rotatividade, não deve se resumir somente em capacitar os associados para as atividades administrativas, mas sim planejar, organizar e dirigir juntamente com eles, até que possam atingir um patamar de independência e caminharem sozinhos (MEDEIROS, 2001).

Tematizar os problemas que são enfrentados no cotidiano desses sujeitos, buscando identificar num âmbito maior os porque das especificidades encontradas nessa realidade, com vistas a entendê-las e interferir sobre ela, é outra sugestão para este profissional.

A valorização do catador é outro fator importante que pode ser trabalhado, o reconhecimento da importância econômica e ambiental. A organização sócio-profissional deste grupo a fim de melhorar as condições de trabalho e renda.

De outro modo, é fundamental que a intervenção do Serviço Social seja realizada através da difusão e construção da idéia de cooperativismo/associativismo, tentando ao

mesmo tempo manter a motivação e o bom relacionamento do grupo, para que estes objetivos sejam alcançados. O profissional pode atuar para realizem suas ações de forma coletiva e organizada, onde todos possam contribuir e sugerir, além de ser a melhor maneira de se defender e garantir o direito e a organização é um exercício eficaz para o fortalecimento da cidadania.

Entender a AREsp como um espaço de discussão de políticas públicas, é sem sombra de dúvidas um espaço de intervenção do Serviço Social e que mais do que nunca deve contar com a presença deste profissional, tendo em vista a visibilidade e a força com que o movimento em torno das questões dos resíduos sólidos cresce cotidianamente. Paralelo a isso, discute-se a questão do próprio trabalho desempenhado por estes trabalhadores(RIBEIRO, 2001)

A atuação para a ampliação de políticas públicas, como o acesso ao crédito, a formação profissionalizante e a escolaridade, também é necessária. O assistente social é um profissional executor e gestor de políticas públicas, cabendo a ele mobilizar, articular e viabilizar a construção de um processo de conscientização crítica da realidade, que avance na leitura do mundo, levando em conta o contexto em que os trabalhadores estão inseridos. Deve-se estimular também a auto-valorização dos associados para que deixem de contribuir para a sua exclusão social, propiciando uma formação sobre a realidade que estão inseridos. Contudo percebe-se também a necessidade de resgatar com este trabalhador a valorização de sua atividade. Assim, “procura-se não apenas ensinar a ler e a escrever, mas formar opiniões, motivar a criticidade, a criatividade e a cidadania” (OLIVEIRA, 2001, p. 62).

A qualificação profissional é fundamental para qualquer trabalhador, assim como o acesso a uma formação para a sua valorização social e para a organização associativa. É dessa maneira que os trabalhadores passam a se perceber como categoria produtiva e com capacidade de organização.

Na AREsp, através da pesquisa, identificou-se a existência de um grupo fixo de associados. Seria oportuno desenvolver um trabalho juntamente com eles, para que sejam multiplicadores das atividades laborais como para a valorização social e para a organização da associação. Pois além de estarem ensinando, os trabalhadores que estão ingressando na associação, através dos conhecimentos adquiridos na vivência associativa, estarão também se reciclando e repensando suas atitudes e ações. Desta forma haverá constante diálogo entre os novos e os veteranos, possibilitando trocas de idéias, de sugestões e experiências. Será além de um trabalho conjunto, uma continuidade no planejamento das ações desenvolvidas pelo Serviço Social buscando cessar a fragmentação, originada no ingresso de novo associado na

associação.

Contudo, entendemos que o assistente social,

como qualquer outro trabalhador, tem em seu processo de trabalho, até certo ponto tecido por outros atores e determinado por condições econômicas e políticas, pelas diferentes organizações institucionais, pelas peculiaridades geográficas e culturais e pelas expressões exercidas pelas diferentes expressões da sociedade civil e do Estado (MELO e ALMEIDA, 2000, p. 234).

O que queremos observar é que a atenção do assistente social está tanto direcionada para sua própria prática, como para as condições sociais na qual essa se situa. A problematização da prática é necessária para o início do processo de reflexão do assistente social, na realidade inserida. Os profissionais de Serviço Social devem desempenhar um papel ativo na formulação dos propósitos e objetivos do seu trabalho, bem como dos meios para atingi-lo.

Enfim, a rotatividade é um tema para o Serviço Social, pois, além de proporcionar um melhor funcionamento da associação, possibilita também um processo de avaliação do trabalho realizado por estes trabalhadores e sua relação com este trabalho. O resultado decorrente disto poderá ser a efetivação de melhores condições de trabalho e satisfação aos trabalhadores/associados, para atingir seus objetivos e buscar melhorias na qualidade de suas vidas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho, ao seu término, não tem a intenção de apresentar conclusões definitivas, pois o tema deste estudo está em construção e seu desenvolver é afetado por constantes transformações. O objetivo deste trabalho consistia em analisar os motivos que causam a rotatividade de pessoas na Associação de Recicladores Esperança (ARESp), e evidenciar as possibilidades de atuação para o Serviço Social.

Evidenciou-se, então, diante dos dados apresentados que a rotatividade presente na associação, causa retrocessos e perdas, não apresentando pontos positivos deste fenômeno. Suas causas e conseqüências estão relacionadas tanto a motivos pessoais e familiares desses sujeitos, como a questões de organização da própria associação. Além da importância de se considerar as questões estruturais da sociedade de forma mais geral que determinam a existência da AREsp. Muitas vezes o perfil desta população não atende ao mercado formal de trabalho e diante disso acabam por retornar à associação. Outros, pela inexistência de recursos institucionais de responsabilidade do município, como creche, demonstrado numa das entrevistas, pela afirmação: *“não tenho com quem deixar meus filhos”*, acabam por afastá-los da associação temporariamente, retornando quando de alguma forma se organizaram para resolver tal situação. Desse modo a associação apresenta-se como uma opção a parte frente ao sistema capitalista.

Assim, a realidade vivenciada hoje na economia capitalista é de difícil reversão a curto prazo e apresenta agravantes cada vez mais complexos. Por sua vez, apresenta-se outra opção de geração de trabalho e renda, mas ainda para uma minoria de trabalhadores, porque são poucos ainda os que conseguem se organizar e despertar para uma economia paralela, que lhes proporcione uma condição de trabalho e renda para o sustento das suas necessidades e de suas famílias de forma digna. Para que esta economia consiga se desenvolver é necessário um conjunto de crenças e valores éticos que induzam a cada ser individual a se conectar com o coletivo. É imprescindível que esta economia faça parte de uma ideologia de vida para que possa ser colocada em prática por aqueles que fazem desta não somente uma forma de geração de trabalho e renda, mas uma opção de vida.

Nesse sentido o associativismo, tanto o civil quanto o produtivo, representa, em termos organizacionais e relacionais, um avanço para uma democracia participativa. Em termos de organização econômica, representa uma alternativa ao desemprego, já que se caracteriza como uma nova forma de organização do trabalho que busca sua expressão no coletivo.

Entretanto, observa-se, porém que o assistente social não pode ficar aquém das questões vivenciadas por estes sujeitos. O assistente social, por sua vez tem como objetivo junto a estes empreendimentos qualificar as pessoas para a compreensão do significado social do trabalho, refletindo sobre as mediações com as políticas públicas. Também cabe ao profissional provocar a reflexão e discussão juntamente com o grupo, de normas e critérios estabelecidos, com vistas ao bom funcionamento da associação e o cumprimento do que por eles é estabelecido. Pois assim a associação terá um reconhecimento, uma visibilidade para a sociedade.

A contribuição do profissional de Serviço Social é de fundamental importância para a prática democrática da gestão, para a recuperação da auto-estima e da cidadania dessas pessoas. Interagir, juntamente com os associados faz parte do cotidiano, orientando-os e contribuindo na percepção de suas necessidades e possibilidades de mudanças, pois é através do espaço coletivo, que o grupo tem a possibilidade de crescer e atingir seus objetivos.

Deve-se pensar não em ações isoladas, mas em um conjunto de possibilidades articuladas que poderiam inclusive ganhar suporte a partir da instituição de programas, que dessem apoio a estes trabalhadores, como uma forma de minimizar essas transformações que ocorrem na associação.

Contudo, a rotatividade é um tema de suprema importância para o Serviço Social, pois essa tem implicação direta na vida dos associados e no bom andamento da associação. Assim, compreender suas causas e conseqüências torna possível a realização de mudanças na realidade na qual está inserido.

Cabe ainda ressaltar que a AREsp, enquanto campo de estágio contribuiu muito para meu crescimento profissional, pois ali apresentam-se várias expressões da questão social e requer que o profissional trabalhe suas competências expressas no projeto profissional, que compreende as seguintes dimensões: Ético-política, demonstrando comprometimento com a defesa de direitos sociais, humanos e de cidadania. Impulsionando uma prática democrática nas políticas e programas sociais e fortalecendo a participação dos sujeitos envolvidos, com posicionamento ético diante das situações que lhes são apresentadas no cotidiano de trabalho, evitando formas de autoritarismo e de imposição de valores e escolhas. Teórico-metodológica: fazendo interpretação crítica do campo de trabalho, identificando a política social no âmbito da intervenção, contextualizando as demandas imediatas, fazendo análises de conjuntura e estabelecendo estratégias de ação viáveis. Competência Técnico - Operativa: mostrando competências para utilizar o instrumental como forma de impulsionar as ações.

6 REFERÊNCIAS

- ABU-El-Haj, J. O debate em torno do capital social: uma revisão crítica. **Revista Brasileira de Informações Bibliográficas em Ciências Sociais (BBI)**, nº47, 1999. p.65-77.
- ALBUQUERQUE, Paulo Peixoto de. Associativismo. In: CATTANI, Antonio David. (Org). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p.15-20.
- ANSEMI, M.L; ANGERMANI, E. L. S; GOMES, E. L. R. Rotatividade e condições de trabalho em enfermagem nos hospitais do município de Ribeirão Preto. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 23, n. 85/86, p.31-41, nov.1997.
- ANTEAG. **Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão**.Disponível em <<http://www.anteag.org.br/> .Acesso em 23 julho 2008.
- AQUINO, Israel Fernandes de. **Proposição de uma Rede de Associações de Catadores na Região da Grande Florianópolis: Alternativa de Agregação de Valor aos Materiais Recicláveis**. 2007. 173 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Ambiental) Curso de Pós-graduação em Engenharia Ambiental, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.
- AQUINO, K. S de. **Fatores geradores da rotatividade de enfermeiros de um hospital geral governamental da cidade de São Paulo**. 1991. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade São Camilo de Administração Hospitalar, 1991.
- ARESP. **Plano de Gestão**, 2007 (mimeo).
- AVRITZER, Leonardo. Um desenho institucional para o novo associativismo. **Lua Nova: Revista de cultura e política**. n. 39, 1997.
- AVRITZER, Leonardo. Cultura Política, associativismo e democratização: uma análise do associativismo no Brasil. O novo associativismo brasileiro. **Relatório Substantivo Final**. Estudo de Belo Horizonte, FORD/ANPOCS, 1998.
- BEZERRA, A. L. Q. O significado da rotatividade de pessoal numa instituição de saúde privada. **Revista Brasileira de enfermagem**, Brasília, v.50, n.1, p. 107-120, jan./mar.1997.
- BRAVO, Maria Inês Souza; MATOS, Mauricio Castro de. **Assessoria, Consultoria e Serviço Social**. Rio de Janeiro: 7 letras, 2006.
- CECCA – Centro de Estudos Cultura e Cidadania. **Uma cidade numa ilha: relatório sobre os problemas sócio-ambientais da ilha de Santa Catarina**. 2 ed.. Florianópolis: Insular, 1997.
- CECCA – Centro de Estudos Cultura e Cidadania. **Uma cidade numa ilha: relatório sobre os problemas sócio-ambientais da ilha de Santa Catarina**. Florianópolis: Insular, 1996.
- CÓDIGO DE ÉTICA. In: **Legislação Brasileira para o Serviço Social**, CRESS 09ª Região – Gestão 2002/2005, São Paulo, 2004.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa Qualitativa em Ciências Humanas e Sociais**. Petrópolis: Rio de Janeiro. Vozes, 2006.

CORAGGIO, José Luis. Alternativas para o desenvolvimento humano em um mundo Globalizado. **FASE – Revista Proposta**, Rio de Janeiro, n. 72, p. 30-38, março/maio. 1997.

COSTENARO, O.M.V. et al. Rotatividade de pessoal: causas, consequências e propostas. **Revista Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v.7, n. 1, jan./dez. 1987.

DAMATTA, R. Entrevista In. **Quatro autores em busca do Brasil**. Editora Rocco, Rio de Janeiro, 2000. Entrevista a José Geraldo Couto.

DINIZ, E; BOSCHI, R. O corporativismo na construção do espaço público. In Boschi R (org.). **Corporativismo e desigualdade**. Rio de Janeiro: Editoras, 1989.

FANTIN, Maristela. **Sujeitos em mudanças: experiências populares de educação, organização e participação no Morro do Horácio – Florianópolis, entre 1982-1992**. Tese (Doutorado em Educação). Curso de Pós Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1995.

FERREIRA, M. C; FREIRE, O.N. Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. **Revista de Administração Contemporânea**, Brasília, v. 5, n. 2, p.175-200, mai/ago. 2001.

FLORIANÓPOLIS. Prefeitura Municipal de. Secretaria de Saúde e Desenvolvimento Social. **Projeto Bom Abrigo**. Projeto de urbanização, habitação e desenvolvimento comunitário da Região Chico Mendes. Volume III, maio de 2000.

FRANZONI, T. M; BASTOS, R. J. M. As “perigosas” relações entre movimento popular/comunitário e administração pública municipal na Ilha de Santa Catarina. 1993. 252f. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) – Curso de Pós Graduação em Antropologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1993.

GAIGER, Luiz Inácio. As organizações do Terceiro Setor e a economia popular solidária. In: **Revista Ciências Sociais UNISINOS**. São Leopoldo, v. 37, n. 159, p. 103-152, 2001b.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GODINHO, Tatau (orgs.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

GOERCK, Caroline; VICCARI, Eunice Maria. Assessoria: processos de trabalho do serviço Social. **Revista Virtual Textos e Contextos**. n. 3, dez.2004.

GOERCK, Caroline. Serviço Social e experiências de Economia Popular Solidária: um novo espaço de trabalho aos assistentes sociais. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 5, nov. 2006. Disponível em <http://revistaseletronicas.pucrs.br/fale/ojs/index.php/fass/article/viewFile/1025/805>>. Acesso em 29 maio 2008.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e**

formação profissional. São Paulo: Cortez, 2000.

IIDA, I. **Ergonomia: Projeto e produção.** São Paulo: Edgard Blücher, 1990.

KARKOTLI, Gilson Rian. **RESPONSABILIDADE SOCIAL: uma estratégia empreendedora.** 216f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

KRAYCHETE, Gabriel. (org). **Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia.** Petrópolis: Vozes, 2000.

KRAYCHETE, Gabriel; LARA, Francisco; COSTA, Beatriz (orgs). **Economia dos Setores Populares: Entre a Realidade e a Utopia.** Petrópolis: Vozes, p.91-142. 2000.

LABRA, Maria Eliana; FIGUEIREDO Jorge; AUBYN, S. de. Associativismo, participação e cultura cívica. O potencial dos conselhos de saúde. **Revista Ciência e Saúde Coletiva.** Rio de Janeiro, v. 17, n.3. 2002.

LIMA, Jacob Carlos. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais.** v. 19, n. 56, outubro. 2004.

LISBOA, Armando de Melo. Economia Solidária e Autogestão: Imprecisões e limites. In: **Revista de Administração de Empresas (ERA/FGV),** v.45, n.3, jul/set. 2005.

LUCHMANN, L. **Possibilidade e limites da democracia deliberativa: a experiência do Orçamento Participativo de Porto Alegre.** Campinas: 2002. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Curso de Pós Graduação em Ciência Política, Universidade Estadual de Campinas, 2002.

LUCHMANN, Ligia Helena H. **Cotidiano e democracia na organização da UFECO (União Florianopolitana de Entidades Comunitárias).** Dissertação (Mestrado em Sociologia Política) – Curso de Pós Graduação em Sociologia Política, Universidade Federal de Santa Catarina, 1991.

MACHADO, Andreza Pimentel. **O Serviço Social e a Prática de Assessoria as Organizações Comunitárias.** Trabalho de Conclusão de Curso - Curso de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 2007.

MEDEIROS, G. **Gerenciamento Social: um estudo de caso.** Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Economia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MELO, Ana Inês Simões C. de; ALMEIDA, Gláucia Elaine Silva de. Interdisciplinaridade: possibilidades e desafios para o trabalho profissional. In: **Capacitação em Serviço Social e Política Social.** Brasília: UnB/CEAD, Módulo 4. 2000.

MENGARDA, Gerusa T; SILVA FILHO, José Luiz Fonseca da. **A importância do treinamento na problemática do absenteísmo e da rotatividade nas organizações empresariais – um enfoque ergonômico.** 1997. Disponível em: <<http://www.udesc.br/esag/pesq-ext/rh19972.htm>>. Acesso em: 13 maio 2008.

MEZOMO, J. C. **Administração de recursos humanos no hospital**. São Paulo. Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde, 1981.

MOBLEY, William H. **Turnover: causas conseqüências e controle**. Tradução de Vânia Conde. Porto Alegre: Ed. Ortiz, 1992.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento**. São Paulo/Rio de Janeiro: HUCITEC-Abrasco, 1994.

MINAYO, M. C. (Org). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 25ª ed. Revisada e atualizada, Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

MÜLLER, K. T. **Organização de moradores em Florianópolis numa perspectiva de necessidades radicais**. 1992. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política) – Curso de Pós Graduação em Sociologia Política, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1992.

NASCIMENTO, Cláudio. **A Autogestão e o novo “cooperativismo”**. Texto para Discussão. Brasília, 2004. (no prelo)

OLIVEIRA, C.C. **Serviço Social em empreendimentos Populares: uma proposta de trabalho e renda as classes empobrecidas**. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

PEDRINI, Dalila Maria; SANTOS, Nilce Ribeiro dos. **Desenhando uma outra Economia: caracterização das organizações de referência da Economia Solidária em Santa Catarina**. Blumenau. P.17. 2001.

POMI, Rugenia Maria. **A importância da Gestão do turnover**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?co=4009&org=1>>. Acesso em 11 maio 2008.

PUTNAM, R. **Comunidade e democracia. A experiência da Itália moderna**. Editora FGV, Rio de Janeiro, 1996.

RECH, Daniel. **Cooperativas: uma alternativa de organização popular**. Rio de Janeiro: FASE, 1995.

RIBEIRO, Simone Aparecida. **Associação de Recicladores Esperança uma Alternativa de Geração de Trabalho e Renda**. Trabalho de Conclusão de Curso - Curso de Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

RUSCHEINSKY, Aloísio. **Atores políticos e lutas sociais: movimentos sociais e partidos políticos**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1999.

SANTANA, Ângela Maria Campos. **A abordagem ergonômica como proposta para melhoria do trabalho e produtividade em serviços de alimentação**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Curso de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

SARMENTO, H.B.M. Serviço Social, das tradicionais formas de regulação sociopolítica ao redimensionamento de suas funções. **Capacitação em Serviço Social e Política Social**. Módulo 4: O trabalho do Assistente Social e as Políticas Sociais. Brasília: CFESS/ABEPSS/Cead/UnB, 2000.

SCHERER-WARREN, Ilse. **Redes de movimentos sociais**. 2 ed. São Paulo: Loyola, 1996.

SCHERER-WARREN, Ilse; ROSINAUD, Jean. **Democratização em Florianópolis: resgatando a memória dos movimentos sociais**. Florianópolis: Diálogo e Itajaí: Univalli, 1999.

SCHWENGBER, Ângela M. **Economia Solidária – de estratégia de resistência a estratégia de desenvolvimento**. In: EMÍLIO, Marli; TEIXEIRA, Marilane; NOBRE, Miriam; GODINHO, Tatau (orgs.). Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

SEBRAE. **Associações**. Disponível em <http://www.sebraemg.com.br/culturadacooperacao/associacoes/01.htm> Acesso em 12 junho 2008.

SILVA, Clovis Pires da. **Participação popular e cultura política: as emendas populares na Assembléia Constituinte de 1989 em Santa Catarina**. Florianópolis: Editora da UFSC, 1999.

SINGER, Paul. Economia solidária: geração de renda e alternativa ao liberalismo. In: **Proposta**. n. 72, março/maio de 1997

_____. **Globalização e desemprego: Diagnostico e alternativas**. 3ª ed, São Paulo. Contexto, 1999.

_____. **Introdução à economia solidária**. 1ª ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

SINGER, Paul; SOUZA, André R de (orgs). **A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego**. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 2003.

SOUZA, Silvana Regina Rossi Kissula. **A Rotatividade e as condições de Trabalho dos Profissionais de Enfermagem: um enfoque da ergonomia**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Curso de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

TAUILE, José Ricardo; RODRIUES, Huberlan. **Economia Solidária e Autogestão: a Criação e Recriação de Trabalho e Renda**. Agosto. 2004.

TOCQUEVILLE, Alexis de. **A democracia na América**. 4.ed. Belo Horizonte: Itatiaia, 1998.

_____. **A democracia na América**. Coleção os Pensadores. São Paulo: Abril Cultural, 1979.

VIANA, T.C.B.S. **Perfil analítico de organizações e das lideranças do associativismo civil**

em Florianópolis/SC. Florianópolis: 2003. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política) – Curso de Pós Graduação em Sociologia Política, Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

WISNER, A. **Por dentro do trabalho: ergonomia método e técnica.** Trad. Flora Maria Gomide Vezzà. São Paulo: FTD: Oboré, 1987.

ZANFRA, Mary Kazue. **Movimento de Economia Solidária: A perspectiva dos (as) Assistentes Sociais.** Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 2007.

ZANOTTO, Taise. **Plano de Estágio,** 2007(mimeo).

APÊNDICE 1

Universidade Federal de Santa Catarina
Centro Sócio-Econômico
Departamento de Serviço Social

Pesquisa semi-estruturada realizada com as assistentes sociais que já desenvolveram sua prática profissional junto a Associação de Recicladores Esperança (AREsp).

Roteiro de entrevista com a Assistente Social

- 1) A rotatividade dos associados na associação é (era) constante?**
- 2) Como você avalia (avaliava) a rotatividade dos associados na AREsp? Qual a sua análise sobre as causas desta rotatividade?**
- 3) A rotatividade tem (teve) alguma interferência no trabalho lá desenvolvido? Quais? Por quê?**
- 4) Há (houve) alguma reclamação do grupo acerca das mudanças? Quais?**

Universidade Federal de Santa Catarina
Centro Sócio-Econômico
Departamento de Serviço Social

Pesquisa semi-estruturada realizada com associados da Associação de Recicladores Esperança (AREsp).

Roteiro de entrevista com os associados

- 1) Qual o(s) motivo(s) de entrar na AREsp?**
- 2) Quantas vezes o Sr.(a) já entrou e saiu da associação?**
- 3) Que motivos fizeram com que o Sr.(a) saísse da associação (se nunca saiu o porquê)? Estes motivos são internos ou externos ao grupo?**
- 4) Como o Sr.(a) vê (ou via) a mudança no quadro de associados? Essas mudanças interferem no desenvolvimento da AREsp?**
- 5) O que deve ser feito para superar esta situação da rotatividade?**
- 6) O que a AREsp significa (ou significou) para sua vida?**

ANEXO A



ASSOCIAÇÃO DE RECICLADORES ESPERANÇA - AREsp
Rodovia SC-404 - Itacorubi - Florianópolis / SC - CEP 88.034-900
Tel. (48) 3025 3936 - www.cresp.hpg.com.br - cresp.sc@gmail.com
CNPJ 03.999.849/0001-09

ASSOCIAÇÃO DE RECICLADORES ESPERANÇA
RODOVIA SC 404 S/N - ITACORUBI -
FLORIANÓPOLIS - SC

ESTATUTOS SOCIAIS



ESTATUTOS SOCIAIS

FLORIANÓPOLIS, 01 DE SETEMBRO DE 1999.

I - DENOMINAÇÃO, FINS, SEDE E DURAÇÃO

1.º Associação de Recicladores Esperança, entidade jurídica de direito privado, fins econômicos, com sede e fora em Florianópolis/SC, que objetiva promover a defesa dos seus associados em torno da defesa dos seus direitos sociais e econômicos, sem distinção de raça, credo, cor e partido político, com sede, atualmente cedida pela COMCAP, à Rodovia SC 404 s/n, Bairro Itacorubi, Florianópolis - SC - CEP 88034-900, constituindo-se por prazo indeterminado.

2.º - Na perseguição de seus fins, a Associação trabalhará pela valorização profissional dos seus associados, tanto no que tange à assessoria que lhes prestar o seu aprimoramento técnico, celebração de contratos, prestação de serviços, realização de cursos, desenvolvimento do espírito solidário, como no que se refere à cooperação com entidades afins, inclusive públicas, com as quais celebrar convênios.

II - ASSOCIADOS

1.º - São associados fundadores os signatários da Ata de Fundação realizada no primeiro de setembro de 1999.

2.º - Podem se associar, os recicladores de material das comunidades da Região Norte Cristo da cidade de Florianópolis, ante a aprovação da Diretoria, depois de votação feita por qualquer associado já admitido "ad referendum" da primeira assembleia geral seguinte à dita aprovação.

3.º - É direito de cada associado:

ar, ser votado, dentro das normas do presente estatuto;
erir de todas as vantagens garantidas e conquistadas pela associação;
tir seu afastamento por tempo determinado de forma justificada para a
torja, que deve encaminhar a decisão à assembleia.
licitar seu desligamento e afastamento da associação de forma voluntária e
ontânea do quadro de associados mediante preenchimento de documento
ificatório.

4.º - É dever de todo associado:

trabalhar em prol dos objetivos da Associação;
Respeitar os dispositivos estatutários e os demais regulamentos da Associação;
Comparecer nas Assembleias Gerais e outras reuniões para as quais tenha sido
convocado;
Apresentar às instâncias da Associação, irregularidades encontradas.
Contribuir pontualmente, com sua cota mensal de partilha para o fundo de
Manutenção, Investimento e Social.

5.º - Perderá a condição de associado aquele que:

Não cumprir com suas obrigações para com a Associação deliberadas pela
Assembleia Geral.
Danificar ou atentar contra a moral e/ou patrimônio da Associação.



Parágrafo único: Será assegurado ao associado excluído o direito de defesa e caberá ao associado recorrer à Assembleia Geral, dentro do prazo de 05 dias, contados da data em que for comunicada a decisão.

8º - Os associados que deixarem de pertencer ao quadro da Associação não poderão reclamar restituição de qualquer contribuição que hajam feito à entidade.

9º - São Instâncias da Associação de Recicladores:

Assembleia Geral;
Diretoria Executiva;
Conselho Fiscal.

10º - Nas reuniões das instâncias da Associação de Recicladores é assegurado o direito de palavra a qualquer associado.

1 - Das decisões tomadas pela Diretoria Executiva cabe recurso à Assembleia Geral sem prejuízo das mobilizações e calendário.

2 - Os associados não respondem nem pessoal nem subsidiariamente pelas decisões da Associação.

3 - Os serviços prestados à Associação pelos associados, inclusive em cargos de confiança, são inteiramente gratuitos, vedada a percepção de ordenados, gratificações ou compensações a qualquer título ou pretexto.

III - DA ASSEMBLÉIA GERAL

4 - A Assembleia Geral é a reunião plenária dos associados, podendo deliberar sobre qualquer assunto que diga respeito à associação, de acordo com estes Estatutos, sendo, portanto, o seu órgão deliberativo máximo.

1º Para Participar das Assembleias gerais com direito a votar e ser votado, os associados deverão estar inscritos 15 (quinze) dias antes da realização das mesmas, sendo garantido o direito a voz para aqueles não inscritos neste prazo;

2º As Assembleias Gerais são dirigidas pelo Presidente da Diretoria Executiva auxiliado pelo Secretário.

3º A Assembleia Geral reunir-se-á ordinariamente uma vez por ano para prestação de contas da Diretoria Executiva.

5 - As Assembleias Gerais Ordinárias ou extraordinárias serão convocadas pelo Presidente da Diretoria Executiva mediante Edital de convocação afixado em locais de acesso público da associação, observado o prazo mínimo de sete (07) dias de antecedência entre a publicação do edital e a Assembleia.

1º Do Edital convocatório deverá constar hora e local de realização, ordem do dia a ser apreciada e outras observações julgadas convenientes pela Diretoria Executiva;

2º As Assembleias Gerais poderão ainda ser convocadas por:

1. 1/3 (um terço) mais (1) um dos membros da Diretoria Executiva;

2. 1/5 (um quinto) mais 1 (um) dos associados regularmente inscritos na Associação;



3. Conselho Fiscal.

§ 3º As Assembleias Gerais funcionarão em primeira convocação com a presença mínima de cinquenta por cento (50%) de seus associados, mais um (01), e em segunda convocação, decorridos trinta (30) minutos, com qualquer número de associados presentes.

§ 4º As deliberações serão tomadas com aprovação da maioria dos presentes, através de voto;

§ 5º Cada associado terá direito a um (1) voto, não sendo permitido voto por procuração.

16. Compete à Assembleia geral:

- ... Eleger a Diretoria Executiva e o Conselho Fiscal;
- ... Formular as diretrizes gerais que orientam o funcionamento da Associação;
- ... Aprovar os programas gerais e o plano anual de atividades;
- ... Aprovar propostas de reforma estatutárias;
- ... Aprovar o relatório anual de atividades bem como o balanço financeiro;
- ... Deliberar sobre a extinção da Associação e o destino do seu patrimônio, de conformidade com os presentes Estatutos.

7 - A Assembleia tem o direito de exigir da Diretoria Executiva o cumprimento das deliberações, especialmente cobrar as iniciativas tomadas para alcançar os objetivos da Associação e o cumprimento rigoroso desses estatutos, inclusive quanto à convocação de suas convocações.

IV - ADMINISTRAÇÃO E REPRESENTAÇÃO

8 - A Associação é administrada por uma Diretoria Executiva constituída de um Presidente, um Secretário e um Tesoureiro, e seus respectivos suplentes; no âmbito de competência, a Diretoria deliberará validamente, por maioria simples de votos.

9 - Além do cumprimento fiel das deliberações da Assembleia Geral, à diretoria compete resolver os casos omissos do presente Estatuto "ad referendum" da primeira Assembleia geral seguinte.

10 - Ao Presidente compete, além de presidir as reuniões de Assembleia Geral, representar a Associação, ativa e passivamente, judicial e extra-judicialmente. Ao Secretário compete, além de secretariar as reuniões da Assembleia Geral, fazer o registro das reuniões da Diretoria, redigir ofícios e comunicações, manter em dia a documentação da Associação. Ao tesoureiro, além de supervisionar e fiscalizar a administração financeira, compete movimentar, juntamente com o Presidente, as contas correntes abertas pela Associação e zelar pelo patrimônio financeiro da Associação.

11 - A cada suplente, também denominado de VICE, compete substituir os titulares dos cargos.

12 - O mandato da Diretoria Executiva é de um ano, permitida a reeleição.

V - DA FONTE DE RECURSOS DA ASSOCIAÇÃO E PATRIMÔNIO



23 - A Associação terá como principal fonte de recursos a contribuição dos seus associados, mas pode acrescer o seu patrimônio com bens móveis e imóveis adquiridos por compra, doação, legados ou outros meios jurídicos, auxílios dos Poderes Públicos, receitas inerentes à prestação de serviços e inerentes aos seus objetivos sociais.

VI - REFORMA DOS ESTATUTOS E EXTINÇÃO

24 - Os presentes estatutos somente podem ser reformados em Assembleia convocada especialmente para isso.

25 - Para Alterar o Estatuto e destituir a Diretoria Executiva é necessário o voto de dois terços (2/3) dos associados presentes, não podendo deliberar em primeira convocação sem a maioria absoluta e em segunda convocação com quórum de um terço (1/3) dos associados em Assembleia Geral convocada especialmente para tal finalidade.

26 - A Associação somente se extingue mediante as mesmas condições impostas na reforma dos Estatutos e, em tal caso, o seu patrimônio, se houver, deverá ser doado à Associação congênere, escolhida em Assembleia Geral.

VII - DA PRESTAÇÃO DE CONTAS

27 - A prestação de contas da Associação deverá obedecer aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e da eficiência; e ainda a Associação praticas de gestão administrativa, necessárias e suficientes a coibir a obtenção, de forma individual ou coletiva, de benefícios ou vantagens pessoais, em decorrência da participação no respectivo processo decisório, com publicidade, por qualquer meio eficaz, no encerramento do exercício fiscal, relatório de atividades e das demonstrações financeiras da entidade, sendo entregue, ao término da gestão, à Assembleia Geral para aprovação.

28 - Os casos omissos do presente estatuto, serão resolvidos pela legislação em vigor.

29 - A presente alteração estatutária entra em vigor após a aprovação pela Assembleia Geral convocada para este fim específico e seu posterior registro em cartório.

Florianópolis, 28 de junho de 2006.



Associação de Recicladores Esperança

AREsp

REGIMENTO INTERNO

INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 1 - ADMISSÃO DE NOVOS SÓCIOS

CAPÍTULO 2 - DEMISSÃO DE SÓCIOS

CAPÍTULO 3 - PONTUALIDADE DOS SÓCIOS

CAPÍTULO 4 - FALTA AO TRABALHO

CAPÍTULO 5 - DIREITOS E BENEFÍCIOS DOS SÓCIOS

CAPÍTULO 6 - MATERIAIS, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CAPÍTULO 7 - OBRIGAÇÕES PROFISSIONAIS DOS SÓCIOS

CAPÍTULO 8 - NORMAS DISCIPLINARES

CAPÍTULO 9 - DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO 10 - ATRIBUIÇÕES DA DIRETORIA



INTRODUÇÃO

Este regulamento, foi construído pelos integrantes da Associação de Recicladores Esperança e tem por objetivo o aperfeiçoamento do trabalho desta associação e o desenvolvimento profissional de seus associados, que contribuem decisivamente para o sucesso da associação. Além este objetivo somente poderá ser alcançado, se o presente regulamento for de conhecimento de todos e, principalmente, se as instruções forem rigorosamente seguidas e observadas pelo quadro de associados.

TÍTULO 1 - ADMISSÃO DE NOVOS SÓCIOS

Artigo 1º - a documentação exigida para a admissão de novos sócios é:

- carteira de identidade
- cpf/cic - cadastro de pessoa física
- título eleitoral

Artigo 2º - o novo sócio deverá ser maior de idade, preferencialmente chefe de família, possuir honestidade, responsabilidade, ser cumpridor de seus deveres para com a associação, morar nas comunidades da região do Monte Cristo e Abraão e ser aprovado no período de experiência de trabalho.

Artigo 3º - o novo sócio deverá ser submetido a um período de experiência de trabalho por 45 dias, sob a supervisão da diretoria e do quadro de sócios.

Artigo 4º - poderão participar da associação até 2 membros da mesma família (pai, mãe, filhos, tios, companheiros).

TÍTULO 2 - DEMISSÃO DOS SÓCIOS

Artigo 5º - o associado poderá ser demitido pela diretoria e não tornar mais como associado quando:

Não se adaptar ao trabalho coletivo, coordenado pela diretoria:



- b) Promover brigas, fofocas, falta de respeito com a diretoria e colegas associados, visitantes e roubo de materiais da associação e dos colegas;
- c) Conduzir armas, beber durante o serviço, ou drogado dentro da associação durante expediente de trabalho;
- d) Quando faltar 4 dias úteis consecutivos ou em dias intercalados, sem justificativa;
- e) Apresentar baixa produtividade por leviandade.

CAPÍTULO 3 - PONTUALIDADE DOS SÓCIOS

Artigo 6º - o sócio deverá cumprir rigorosamente o horário de trabalho aprovado em assembléia e determinado (?) pela diretoria.

- a) O horário de expediente de trabalho da associação é:
07:00 às 12:00 horas e 13:00 às 16:30 horas;
- B) serão tolerados intervalos de até 15 minutos, para descanso, sendo 1 no turno da manhã; e outro no turno da tarde;
- c) Poderá ter uma tolerância de atraso de 15 minutos diários;
- d) O associado deve assinar o livro ponto no início e no término do expediente de trabalho.

CAPÍTULO 4 - FALTA AO TRABALHO

Artigo 7º - o associado que faltar ao trabalho será descontado proporcionalmente na partilha correspondente ao período trabalhado.

Artigo 8º - o associado que faltar um turno será remunerado apenas pelo período trabalhado, tendo que justificar para diretoria, o período não trabalhado.

Parágrafo único: a falta ao trabalho deverá ser justificada para a diretoria, imediatamente, após ter ocorrida.

Das faltas:

1. Se as pessoas estão pouco doente elas devem comparecer ao trabalho, se elas estão muito doente, membros da associação, determinados pela diretoria, irão visitá-los no final do dia para confirmar a doença.



Em caso de doença grave de filho(s) o associado poderá faltar um dia sem que isso incorra em descontos. Nos demais dias não participará da partilha;

Em caso de doença grave do associado, o mesmo terá licença de um remunerado; os demais casos serão estudados mediante visita da diretoria e discussão em assembleia.

Morte de parente em 1º grau - pai, mãe, irmão (a), filho (a), nãpneiro (a) - o associado poderá faltar três dias com direito a participação na partilha casos omissos, serão decididos pela diretoria e assembleia.

Acidentes de trabalho; em caso de acidentes leves o associado deverá comparecer ao ambiente de trabalho e participar das atividades. Se tratando de acidentes graves o afastamento será avaliado pela diretoria e assembleia.

Não será admitida justificativa de falta por estar em outro trabalho. Em casos especiais não abrangidos nos itens anteriores e quando a diretoria não se achar apto a decidir, convocará assembleia.

Artigo 9º - o associado que estiver em tratamento de saúde corrente de acidente de trabalho durante o expediente, levar o filho médico ou for convocado para aparecer a escola, deverá apresentar estado comprovando o afastamento do trabalho para a diretoria.

Parágrafo único: se o associado não apresentar o atestado, será contado o período ausente, na partilha corrente.

TÍTULO 5 - DIREITOS E BENEFÍCIOS DOS SÓCIOS

Artigo 10º - receber a proporcionalidade de valores da partilha, que gerada através da comercialização dos materiais separados e significados por todos os associados.

Artigo 11º - a diretoria constituída e outorgada, através do voto direto assembleia, também terá direito a receber os valores distribuídos partilha, como os demais associados.

Artigo 12º - a associação terá direito de receber doações realizadas pessoas físicas e jurídicas.

Artigo 13º - a partilha será realizada de forma quinzenal, sendo que a partilha será fechada no término do décimo quarto dia útil.



Artigo 14º - participar de reuniões e assembléias em outros locais, apresentando a associação, recebendo normalmente a sua parte na partilha.

Artigo 15º - apresentar propostas e sugestões para o aprimoramento e melhoria da associação.

Artigo 16º - ser informado quinzenalmente pela diretoria, a situação econômica da associação.

Artigo 17º - solicitar seu desligamento e afastamento da associação de forma voluntária e espontânea do quadro de associados mediante preenchimento de documento justificatório.

Artigo 18º - o associado terá direito ao afastamento do trabalho por faltas com participação da partilha pelos seguintes motivos:

- Licença maternidade por 15 dias após o parto;
- Licença paternidade por 3 dias após o nascimento da criança;
- Por morte de familiares de 1º e 2º graus de parentesco (3 dias);
- Acidente no período de trabalho no interior da associação, constatada a impossibilidade de trabalhar.

Artigo 19º - o associado terá direito de gozar duas semanas de folga remunerada a cada semestre no sistema de rodízio periódico, desde que não tenha mais de 6 dias de faltas ao trabalho, no semestre.

Artigo 20º - o associado terá direito de pedir seu afastamento por tempo determinado de forma justificada para a diretoria, que deve caminhar a decisão à assembléia.

CAPÍTULO 6 - MATERIAIS, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Artigo 21º - todo associado é responsável pelo zelo e proteção dos materiais, máquinas e equipamentos:

- Ao terminar o expediente, conferir se os equipamentos estão corretamente desligados e o galpão adequadamente fechado;
- É indispensável a proteção do associado com o uso de obrigatório dos EPI: luvas, máscara, protetor visual, auditivo e uniforme, conforme o setor de atuação.



Artigo 22º - antes de ligar as máquinas o associado deverá verificar se ela está em condições de funcionamento, bem como:

- a) Examinar a energia elétrica se está dentro da normalidade;
- b) Ao ligar a máquina de prensa, observar se a chave está na posição correta.

CAPÍTULO 7 - OBRIGAÇÕES PROFISSIONAIS DOS SÓCIOS

Artigo 23º - é dever de todo associado tratar bem os demais colegas, os membros da diretoria, clientes e visitantes da associação, tendo educação, cortesia e bom senso.

Parágrafo único: qualquer dúvida sobre os clientes e visitantes, deverá o associado esclarecer diretamente com a diretoria na ausência dos clientes e visitantes.

Artigo 24º - todo associado deverá realizar suas tarefas, de acordo com as determinações escalas definidas pela assembleia e pela diretoria, de forma satisfatória, observando sempre a boa qualidade do serviço prestado.

Artigo 25º - participar de eventos promovidos pela associação, bem como de reuniões de assembleia geral ou extraordinária.

Artigo 26º - outros deveres dos associados:

- a) Acatar as decisões que foram votadas em assembleia geral ou extraordinária de forma soberana;
- b) Respeitar as opiniões de outros associados, buscando a harmonia e a qualificação do grupo;
- c) Todo associado após o uso das ferramentas de trabalho deverá entregar ao responsável designado pela diretoria;
- d) Associado que perder ou extraviar alguma ferramenta de trabalho; deverá pagar o prejuízo para a associação, através do desconto na partilha individual;
- e) Mutirões.



CAPÍTULO 8 - NORMAS DISCIPLINARES

Artigo 27º - os associados ficam submetidos as normas disciplinares deste regimento, quando:

- a) Colaborar com colegas associados que não queiram trabalhar;
- b) Não comunicar à diretoria fatos importantes e do interesse da associação;
- c) Provocar tumultos, ocasionando desordem dentro da associação.
- d) Divulgar notícias infundadas que venham a comprometer o bom andamento dos trabalhos;
- e) Introduzir pessoas estranhas para dentro da associação;
- f) Pedir dinheiro ou outros bens para clientes e visitantes;
- g) Exceder o limite do horário de descanso, que é de até 15 minutos. Após este tempo, será descontado do associado;
- h) É vedado aos associados promover vendas individuais;
- i) É vedada a permanência de crianças no local de trabalho;
- j) Fica proibido a realização de jogos de azar durante o expediente de trabalho;
- k) Fica proibido fumar e beber bebida alcoólica durante o trabalho, principalmente dentro do galpão;
- l) Apresentar baixa produtividade por leviandade;
- m) Se negar a participar dos mutirões;
- n) Não acatar as solicitações feitas pela diretoria;

Parágrafo único: quando do não cumprimento dos artigos estabelecidos neste regimento, o associado ficará submetido as seguintes penalidades:

- a) Advertência verbal;
- b) Advertência por escrito;
- c) Suspensão de pagamento de 3 dias úteis de trabalho;
- d) Desligamento do quadro de associados.

CAPÍTULO 9 - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 28º - os assuntos que não foram contemplados por este regimento interno, serão tratados e solucionados pela assembléia e diretoria da associação.



Artigo 29º - para a alteração do presente regimento interno é necessário a realização de uma assembleia geral e aprovação por 2/3 (dois terços) do quadro de associados na data da realização desta assembleia.

TÍTULO 10 - ATRIBUIÇÕES DA DIRETORIA

Artigo 30º- as situações abaixo são deveres da diretoria:

- Comercializar os materiais com os compradores;
- Promover e efetuar o pagamento da partilha para os associados;
- Fazer cumprir o regimento interno;
- Determinar e definir o trabalho que deve ser realizado para os associados;
- Construir o fundo de reservas, de acordo com o percentual determinado pela assembleia;
- Apresentar a prestação de contas para os associados;
- Admitir e demitir associados de acordo com os interesses da associação;
- Participar de reuniões externas, quando for do interesse da associação;
- Promover a limpeza e conservação, bem como zelar pelos equipamentos e máquinas da associação;
- Representar a associação em qualquer instância que se fizer necessário.

preciso decidir:

- ⇒ Sobre o recolhimento e usos dos fundos social e de reserva
- ⇒ Sobre como se faz a distribuição das doações de roupas e objetos em bom estado.
- ⇒